

Saimaan ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-ala Lappeenranta
Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon ylempi AMK-koulutus
Restonomi (YAMK)

Marju Riikonen ja Ulla Siik

**Mitä ammatillisen koulutuksen rakennemuutos
merkitsee suurkeittiö- ja ravintolayrityksille**

Opinnäytetyö 2017

Tiivistelmä

Riikonen Marju, Siik Ulla

Mitä ammatillisen koulutuksen rakennemuutos merkitsee suurkeittiö- ja ravintolayrityksille, 60 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hotelli- ja ravintola-ala liikkeenjohdon ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Restonomi (YAMK)

Opinnäytetyö 2017

Ohjaaja: lehtori Jukka Sirkiä, Saimaan ammattikorkeakoulu

Ammatillinen koulutus on jälleen muutoksessa. Vuoden 2018 alusta astuu voimaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen muutos eli reformi. Ammatillisen koulutuksen reformi on tämän hetken hallituksen kärkihankkeita. Hankkeessa uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, prosesseja, tutkintojärjestelmää ja rakenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja aikuiskoulutuksesta yhdistyvät. Keskeisenä lähtökohtana uudessa laissa on opiskelijan osaaminen ja yksilöllisyys. Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista lisätään ja byrokratiaa kevennetään. Tämän päivän työelämä vaatii laaja-alaista osaamista. Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja ammatillisten opintojen kautta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia toisen asteen ammatillisen koulutusmuutoksen mukanaan tuomaa muutosta työssäoppimisessa ja työpaikan roolista opiskelijan kouluttamisessa. Opinnäytetyön aihe oli erittäin ajankohtainen syksyllä 2017. Tutkimus toteutettiin Imatran ja Lappeenrannan alueen suurkeittiö- ja ravintolayrityksiin. Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmänä. Tutkimustapana oli teemahaastattelu. Teoreettinen viitekehys rakentui kirjallisuuteen, Opetushallituksen julkaisuihin, sanoma- ja aikakauslehtiin sekä Internet lähteisiin. Yleisradion teetti lokakuussa 2017 tutkimuksen tulevasta reformista, joka otettiin mukaan teoriaan.

Vastausten perusteella yritykset olivat pääasiassa sitä mieltä, että muutoksen tuoma työssäoppimisen lisääntyminen on hyvä asia. Yritysten kannalta oli myös erittäin hyvä, että he pystyvät rekrytoimaan työntekijöitä suoraan työssäoppijoista. Yritykset kokivat, että tämän hetkinen alueellinen työvoimapula voisi helpottaa työssäoppimisen kautta.

Avainsanat: reformi, työssäoppiminen, ammatillinen koulutus, yhteistyö

Abstract

Riikonen Marju, Siik Ulla

What does a vocational education restructuring changes means for catering and restaurant firms?

60 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Hotel and Restaurant Management

Master's Thesis 2017

Instructor: Mr Jukka Sirkiä, Senior Lecturer

Secondary professional education in vocational institutions is strongly changing. The reform of professional education is one of the leader ventures of Juha Sipiläs government. In this venture the funding, guidance, working processes, graduation system and organisational structures will be renewed. The laws of professional basic education and professional adult education will be united to a new law, where the essential point is based on skills and customer-oriented approach. In addition, learning by doing at work places and individual ways of studying will be added and regulation diminished. Today's work life demands wide variety of skills. The skills that professional ability demands are learned by doing at work places and by professional studies.

The purpose of this thesis is to study the changes of education that secondary professional education causes in learning by doing and the role of work place in educating students. The subject of this thesis is very actual in autumn 2017. The study was conducted in the big kitchen and restaurant companies at Imatra and Lappeenranta area. In this thesis qualitative way of studying was used. The way of studying was theme interviews. The theoretical framework was based on literature, publications of National Board of Education, newspapers and magazines as well as internet sources. A study Yleisradio had done in October 2017 was merged to the theoretical aspects.

Based on the responses companies mainly concluded, that the increased learning by doing caused by the change is a good thing. From company's point of view it was also very good that they could recruite personnel directly from those learning by doing. The companies believed, that today's local shortage of workforce might be releafed due to learning by doing.

Keywords: reform, learning by doing, professional education, co-operation

Sisältö

Tiivistelmä	2
1 Johdanto.....	6
2 Tutkimusongelma ja -kysymykset.....	7
3 Keskeiset käsitteet ja teoreettinen viitekehys	7
3.1 Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta	7
3.2 Ammatillinen koulutus.....	9
4 Reformi.....	9
4.1 Ammatillisesta koulutuksesta annetut siirtymäsäännökset	12
5 Työssäoppiminen	13
5.1 Työssäoppimisen viitekehys.....	16
5.2 Elinikäinen oppiminen ja työssä oppiminen	18
5.3 Elinikäinen oppiminen avaintaidot	19
6 Yrityksen koulutusvastuu.....	20
6.1 Koulutussopimus	20
6.2 Koulutussopimus ja tutkinnon osat	21
6.3 Työpaikalla järjestettävä koulutus.....	21
6.4 Oppimisen ohjaaminen työpaikalla	22
7 Tutkimusmenetelmät ja -asetelma.....	22
7.1 Laadullisen tutkimuksen vaiheet.....	22
7.2 Teemahaastattelu.....	23
7.3 Aineiston litterointi, tiivistäminen ja luokittelu	23
7.4 Aineiston analyysi.....	24
7.5 Tutkimuksen luotettavuus	24
8 Tutkimuksemme litterointi, tiivistäminen, luokittelu ja analyysi	25
8.1 Tutkimuksessa mukana olevat yritykset	25
8.2 Aikaisemmat tutkimukset.....	26
8.3 Tutkimuksen kulku.....	26
9 Tulokset.....	27
9.1 Suurkeittiö yritysten haastattelujen analyysi	28
9.2 Ravintola yritysten haastattelujen analyysi	31
9.3 Suurkeittiön ja ravintolan haastattelujen yhteneväisyyksiä	33
9.4 Suurkeittiön ja ravintolan haastattelujen eriävyyksiä	34
10 Opiskelijan, opettajan ja oppilaitoksen näkökulmia reformiin.....	34

10.1 Opiskelijoiden näkökulmia	34
10.2 Opettajien näkökulmia	35
10.3 Oppilaitoksen näkökulmia.....	36
11 Johtopäätökset	36
12 Pohdintaa	37
13 Jatkotoimenpiteet	39
Kuvat	40
Lähteet	41

Liitteet

Liite 1	Kutsukirje
Liite 2	Suurkeittiön haastattelu
Liite 3	Ravintolan haastattelu

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, mitä toisen asteen ammatillinen koulutusuudistus eli reformi merkitsee yrityksille ja mitä työpaikat hyötyvät opiskelijoiden työssäoppimisesta. Mitä haasteita työssäoppimisesta koituu yrityksille. Mitkä ovat työpaikkojen tavoitteet, kun ne ottavat nuoria työssä oppimaan. Opinnäytetyö tutkii edellä mainittuja asioita, mutta ei kehittää uusia toiminnan malleja. Tutkimus toteutetaan suurkeittiön ja ravintolan näkökulmasta. Opinnäytetyö rajataan koskemaan Lappeenrannan ja Imatran talousalueen työssäoppimispaikkoihin.

Tutkimusongelmana on toisen asteen ammatillisen koulutusmuutoksen mukanaan tuoma lisääntyminen työssäoppimisessa ja työpaikan roolista opiskelijan kouluttamisessa. Tässä opinnäytetyössä koulutusmuutoksesta käytetään termiä reformi. Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa toisen asteen ammatillista koulutusta osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi. Reformin myötä uusiksi menevät lainsäädäntö, rahoitus ja koulutuksen järjestäjäverkko.

Työssäoppiminen lisääntyy merkittävästi 1.1.2018 reformin myötä. Työpaikoille siirretään vastuuta oppimisesta entistä enemmän. Opiskelijan ja työpaikan välille tehdään koulutussopimus, joka korostaa työpaikan vastuuta kouluttamisessa. Opinnäytetyön aiheen valintaan ovat vaikuttaneet työelämästä tullut kriittinen palaute työssäoppimisen määrän lisääntymisestä, oppimisen siirtymisestä työpaikoille ja aiheen ajankohtaisuus sekä oma mielenkiinto. Olemme jo perehtyneet aiheeseen oman työn kautta. Opiskelijan ja oppilaitoksen näkökulma otetaan opinnäytetyössä mukaan sivuaiheena. Tutkimus tullaan tekemään laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tämä tutkimus käyttää deskriptiivistä lähestymistapaa, jolla pyritään kuvaamaan ilmiötä ja ilmiöön vaikuttavia tekijöitä. Kyseessä on eräänlainen selvitys (Kananen 2014, 38).

2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Päätutkimusongelmana on toisen asteen ammatillisen koulutusmuutoksen mukanaan tuoma muutos työssäoppimisessa ja työpaikan roolista opiskelijan kouluttamisessa. Reformi sisältää myös tutkintouudistuksen. Tutkintouudistus on erittäin laaja ja se on rajattu tästä opinnäytetyöstä pois. Keskitymme opinnäytetyön tekijöiden omaan ammattialaan, jotka ovat suurkeittiö- ja ravintola-ala. Valitsimme opinnäytetyöhömmme mukaan oman ammattialamme, koska muiden ammattialojen mukaan ottaminen laajentaisi opinnäytetyötämme liikaa.

Tutkimuksella haetaan vastausta, mitä reformin tuoma muutos merkitsee yrityksille. Seuraavilla teemoilla haetaan vastausta tutkimusongelmaan. Onko yritys saanut aikaisemmin tietoa reformista? Mitä työpaikat hyötyvät opiskelijoiden työssäoppimisen lisääntymisestä? Mitä haasteita työssäoppimisen lisääntymisestä koituu yrityksille? Miten yrityksissä on valmistauduttu tulevaan muutokseen? Mitä yritykset ovat valmiita tekemään tulevan muutoksen eteen? Opiskelijan ja oppilaitoksen näkökulma otetaan opinnäytetyössä mukaan sivuaiheena.

3 Keskeiset käsitteet ja teoreettinen viitekehys

Seuraavissa kappaleissa tullaan käsittelemään ammatillisesta peruskoulutuksesta annettua lakia, tutkintorakennetta ja ammatillista peruskoulutusta.

3.1 Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998 säätelee nuorille ja aikuisille annettavaa ammatillista opetusta. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammatillisen perustutkinnon edellyttämä osaaminen ja ammattitaito sekä valmiuksia yrittäjyyteen. (Finlex, 1998.)

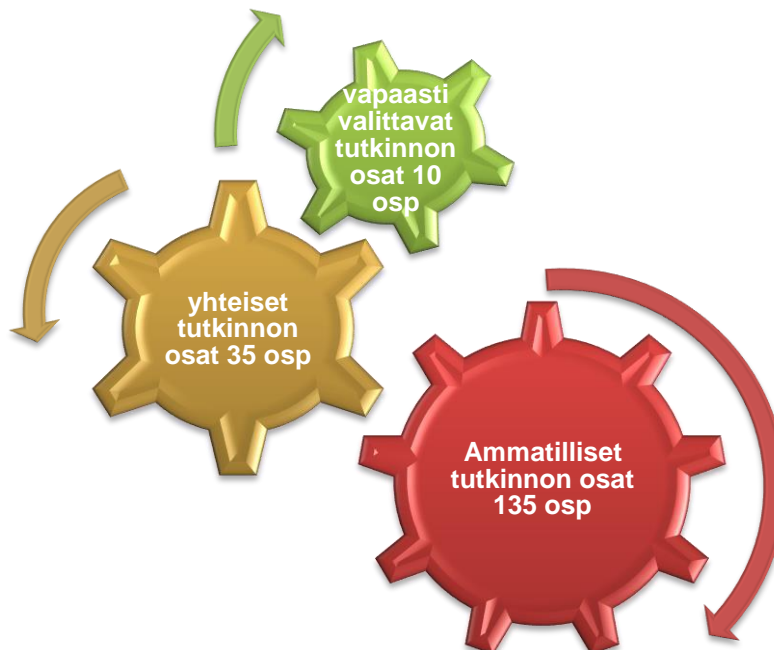
Ammatillinen perustutkinto tuottaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman, työelämän edellyttämän osaamisen yhdellä tutkinnon osa-alueella. Tutkintojen rakenteesta ja ammattitaitoa

täydentävistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa säädetään valtioneuvoston asetuksessa. (Finlex, 2014a.)

Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen kestää noin kolme vuotta ja on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. Osaamispiste eli osp on tullut ECVET-suosituksen periaatteiden pohjalta Suomeen. ECVET on ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä. Osaamispisteet mittaavat osaamisen laajuutta. Yksi osaamispiste on määritelty laskennallisesti oppilaitostasolla koulutuksenjärjestäjän päätöksen mukaan 18–23 tunnin laajuiseksi. Osaamispisteiden mitoitus ei perustu opintojen edellyttämään työmäärään, opiskeluun käytettävään aikaan eikä opetuksen tuntimäärään. Jokainen opiskelija suorittaa opinnot yksilöllisen opintopolun mukaan. Keskiössä on osaaminen. (Autere & Parkkonen 2015; Opetushallitus, 2015.)

Kuvassa 1 on esitetty ammatilliseen perustutkintoon kuuluvat tutkinnonosat:

- ammatilliset tutkinnon osat 135 osp
- yhteiset tutkinnon osat 35 osp
- vapaasti valittavat tutkinnon osat 10 osp
- Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 30 osp



Kuva 1. Ammatillisen tutkinnon rakenne (Saimaan ammattiopisto, 2015.)

3.2 Ammatillinen koulutus

Ammatillista perustutkintoon johtavaa koulutusta antavat ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään lähes kaikilla aloilla. Noin 45 prosenttia 15 – 16 vuotiaiden ikäluokasta aloittaa ammatillisessa koulutuksessa peruskoulun jälkeen. Koulutuksen tavoitteena on myös tukea ja ohjata opiskelijoiden kehitystä hyväksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi. Tukea elinikäistä oppimista ja antaa tarpeellisia tietoja ja taitoja jatko-opintoihin sekä harrastuksiin ja persoonallisuuden kehittämiseen. (Finlex, 2014b).

Ammatillisia perustutkintoja voidaan suorittaa kahdeksalla koulutusalueella, jotka ovat humanistinen ja kasvatustieteiden ala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Ammatillisia perustutkintoja on edellä mainituilla aloilla hieman yli 50. Jokaisen perustutkinnon sisällä on yksi tai useampi koulutusohjelma, jotka kouluttavat yhteen tai useampaan tutkintonimikkeeseen. Esimerkiksi matkailu-, ravitsemis- ja talousalueella tutkintonimikkeinä ovat kokki, tarjoilija ja vastaanottovirkailija. (Finlex, 2014b.)

4 Reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi on yksi Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista. Tässä hankkeessa uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä. Ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Ammatillisen koulutuksen uudistamista vaaditaan myös, koska koulutuksen järjestämiseen ja koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017a.)

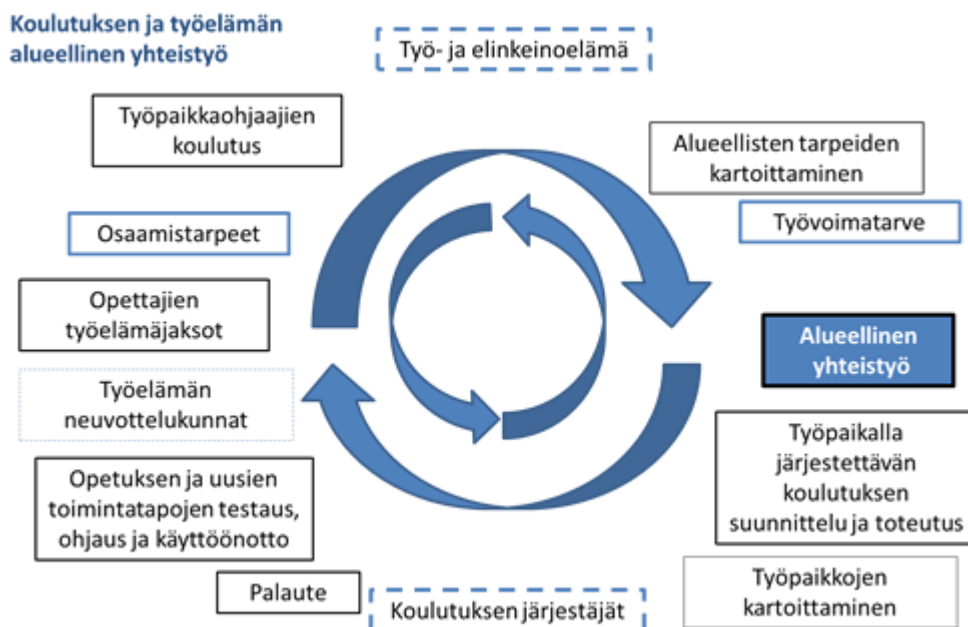
Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti syyskuussa 2014 koulutustarpeiden ennakointia ja valmistelua varten työryhmän, jonka tehtävänä oli johtaa koulutusuudistusta, seurata uudistuksen etenemistä ja tehdä valmistelun aikana täsmennyksiä uudistuksen yksityiskohtiin. Työryhmä on työnsä pohjalta valmistellut Suomi osaamisen kasvu-uralle -raportin. Raportissa kuvataan ehdotus koulutustarjonnan tavoitteiksi vuodelle 2020. Raportissa on kuvattu myös osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointijärjestelmän kehittämissuunnitelmia. Ryhmä on tehnyt tiivistä yhteistyötä koulutuksen ja työelämän keskeisten sidosryhmien kanssa. Tiedon hallinnassa henkilökohtaiset teoriatiedot, taidot ja toiminnot kytkeytyvät toisiinsa muodostaen monivaiheisen syklin, josta käytetään nimitystä tiedonhallinnan prosessimalli.

Työryhmä esittää raportissaan, että edellä mainittua tiedonhallinnan prosessimallia hyödynnettäisiin tulevaisuudessa entistä enemmän koulutuksen kehittämisessä toisella asteella ja ennakoinnissa on ehdottomasti hyödynnettävä nykyistä enemmän eri alojen asiantuntemusta ja hallinnonalojen välistä yhteistyötä. Kaikilla suunnittelussa ja ennakoinnissa mukana olevilla on oltava käytössään viimeisimmät tulevaisuuden ennusteet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017a).

Pääministeri Juha Sipilän hallituskauden tavoitteena on nostaa Suomen talous kasvuun ja parantaa työllisyysastetta sekä turvata hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuus. Sipilän hallitus ohjaa Suomen talouspolitiikkaa edellä mainittujen tavoitteiden suuntaan. Sipilän hallitusohjelmassa on viisi määriteltyä painopistealuetta. Ammatillisen koulutuksen osalta hallituksen suunnitelmissa painotetaan ammatillista osaamista, työelämän tarpeisiin räätälöityä koulutusta, koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisäämistä. Hallituksen tavoitteena on myös koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävien sekä koulutuksen keskeyttäneiden määrän väheneminen. Osaamisen ja koulutuksen uudistamistyötä viedään eteenpäin, joista tärkeä painopistealue on toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi. Ammatillisen koulutuksen reformin tärkeimpänä tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnallista merkitystä, uudistaa rahoitusta ja rakenteita, säilyttää jatko-

opintokelpoisuus, huolehtia alueellisesta koulutus tarpeesta sekä tiivistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta. (Aaltola & Vanhanen 2016, 8-9).

Kuvassa 2 esitetään koulutuksen ja työelämän yhteistyötä.

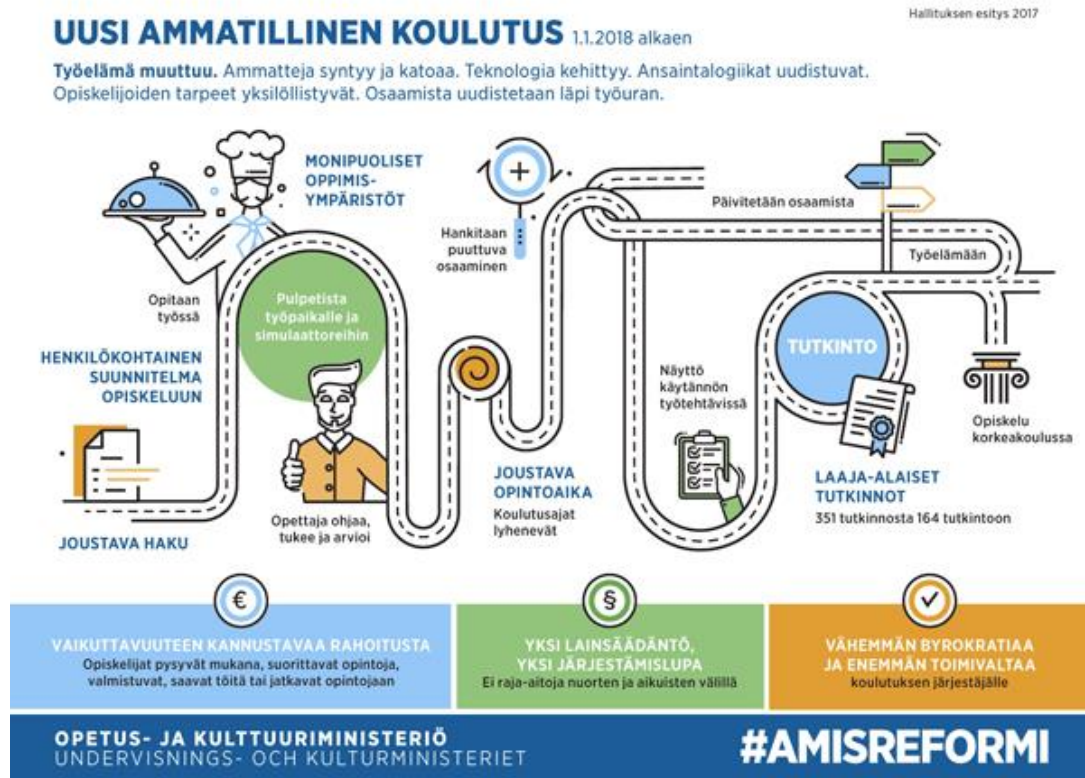


Kuva 2. Alueellinen ja valtakunnallinen yhteistyö (Edu, 2017.)

Reformin kärkitavoitteena on lisätä ja monipuolistaa työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja etenkin kehittää nuorten oppisopimuskoulutusta. Reformin tavoitteena on myös vähentää työnantajille työssäoppimisen lisääntymisen vuoksi koituvaa hallinnollista ja taloudellista rasitetta ja parantaa työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua. Hallituksen tavoitteena on luoda ja ottaa käyttöön uusi koulutussopimusmalli, joka mahdollistaa joustavat polut työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseen ja tutkinnon suorittamiseen käytännönläheisesti. (Aaltola & Vanhanen 2016, 8-9.)

”Ammatillisen koulutuksen reformin punainen lanka on osaamisperusteisuus ja sen vahvistaminen. Ammatillisen koulutuksen tulee tuottaa työelämälle sellaista osaamista, jota siellä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa sekä mahdollistaa opiskelijoille osaamisen kartuttaminen huomioiden heidän yksilölliset lähtökohtansa ja tavoitteensa.” (Aaltola & Vanhanen 2016, 13.)

Kuvassa 3 kuvataan opiskelijan henkilökohtaista opintopolkua.



Kuva 3. Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017a).

Reformin tavoitteena on poistaa ammatillisen peruskoulutuksen ja näyttötutkintojen rajat. Suunnitelmien mukaan kaikki tutkintoon johtavan koulutuksen ja ei-tutkintoon johtavan koulutuksen tarjonta, rahoitus ja ohjaus kootaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnoitavaksi. Koko ammatillinen koulutus, niin nuorten kuin aikuisten, siirretään yhteen näyttöperusteiseen ja osaamisen hankkimistavasta riippumattomaan tapaan suorittaa ammatillinen tutkinto. Ammatillisessa koulutuksessa otetaan käyttöön henkilökohtaistamisprosessi, joka soveltuu kaikille opiskelijoille. (Aaltola & Vanhanen 2016, 15.)

4.1 Ammatillisesta koulutuksesta annetut siirtymäsäännökset

Opetus- ja kulttuuriministeriö antoi lokakuussa 2017 asetuksen siirtymäsäännöksen, jonka mukaan ammatillisten tutkintojen perusteet muuttuvat asteittain uusien säännösten mukaisiksi. Perustutkintojen perusteet muuttuvat pääsääntöisesti vuoden 2018 alusta alkaen, mutta opetus- ja

kulttuuriministeriö on tehnyt ennen 1.1.2018 aloitettuihin perustutkintoihin porrastuksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017b.)

1.1.2018 alkaen kaikki ammatilliset perustutkinnot suoritetaan osoittamalla osaaminen ammattiosaamisen näytössä. Aiemmin käytössä olleet näyttötutkinnot ja ammatillinen peruskoulutus häviävät kokonaan. Jos opiskelija on aloittanut opiskelunsa ennen lain voimaantuloa, niin opiskelijalla on oikeus suorittaa tutkinto loppuun niiden tutkinnon perusteiden mukaan, joilla hän on opintonsa aloittanut. Opiskelijalla on uuden lain mukaan aikaa vuoden 2021 loppuun saakka suorittaa tutkinto päätökseen vanhojen tutkinnon perusteiden mukaisesti. Opinnoissa osaaminen osoitetaan ja arvioidaan kuitenkin uuden lainsäädännön mukaan. Arviointiasteikkona voidaan käyttää vanhamuotoista arviointia 1 – 3 asteikkoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017b.)

Opiskelija voi halutessaan siirtyä suorittamaan meneillään olevaa tutkintoaan 1.1.2018 alkaen uusien tutkinnon perusteiden mukaan. Tällöin opiskelijan jo suorittamat tutkinnon osat tunnustetaan uuden lainsäädännön mukaisiksi. Arvosanat muutetaan vastaamaan uutta arviointiasteikkoa. Uuden lain mukaan opiskelijan suoritukset arvioidaan 1.1.2018 alkaen asteikolla 1 – 5. Opiskelijan siirryttyä omasta pyynnöstä uuden lain piiriin, hän suorittaa tutkintonsa loppuun kaikilta osin uuden lainsäädännön ja perusteiden mukaisesti. Hänelle laaditaan siirtymävaiheessa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS, jolloin jokainen opiskelija voi edetä joustavasti opinnoissaan omaan tahtiinsa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017b.)

5 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on aikaisemmin ollut suosittu oppimismuoto esimerkiksi käsityöammattien oppimisen yhteydessä. Tähän liittyi kiinteästi oppipoikakisälli-mestari asetelma. Myös vanha sanalasku "työ tekijäänsä opettaa" kuvastaa hyvin vahvaa työn ja oppimisen suhdetta. Työssäoppimisen määritelmiä esiintyy suomalaisessa kirjallisuudessa varsin vähän. (Autio & Loima 2010, 5).

Tämän päivän työelämä vaatii laaja-alaista osaamista, yrityksen toiminta-alueesta sekä työntekijän työtehtävästä riippuen. Työelämän ja yhteiskunnan muutos asettavat jatkuvia, uudenlaisia edellytyksiä osaamiselle ja sitä kautta koulutukselle. Työntekijöiltä vaaditaan tulevaisuudessa nykyistä parempaa ja monipuolisempaa ammatillista osaamista, ja toisaalta sosiaaliset- ja elinikäisen oppimisen taidot korostuvat entisestään. Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja ammatillisten opintojen avulla. Ammattitaidon kokonaisuudessa on alueita, joihin työssä oppimalla voidaan vastata. (Pohjonen 2004, 118.)

Heljä Hätösen Työpaikkaohjaajan osaamiskartta -julkaisussa vuodelta 2014 määritellään työssäoppimisen olevan ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tulisi täydentää koulussa tapahtuvaa oppimista. (Hätönen 2014, 15 - 17.)

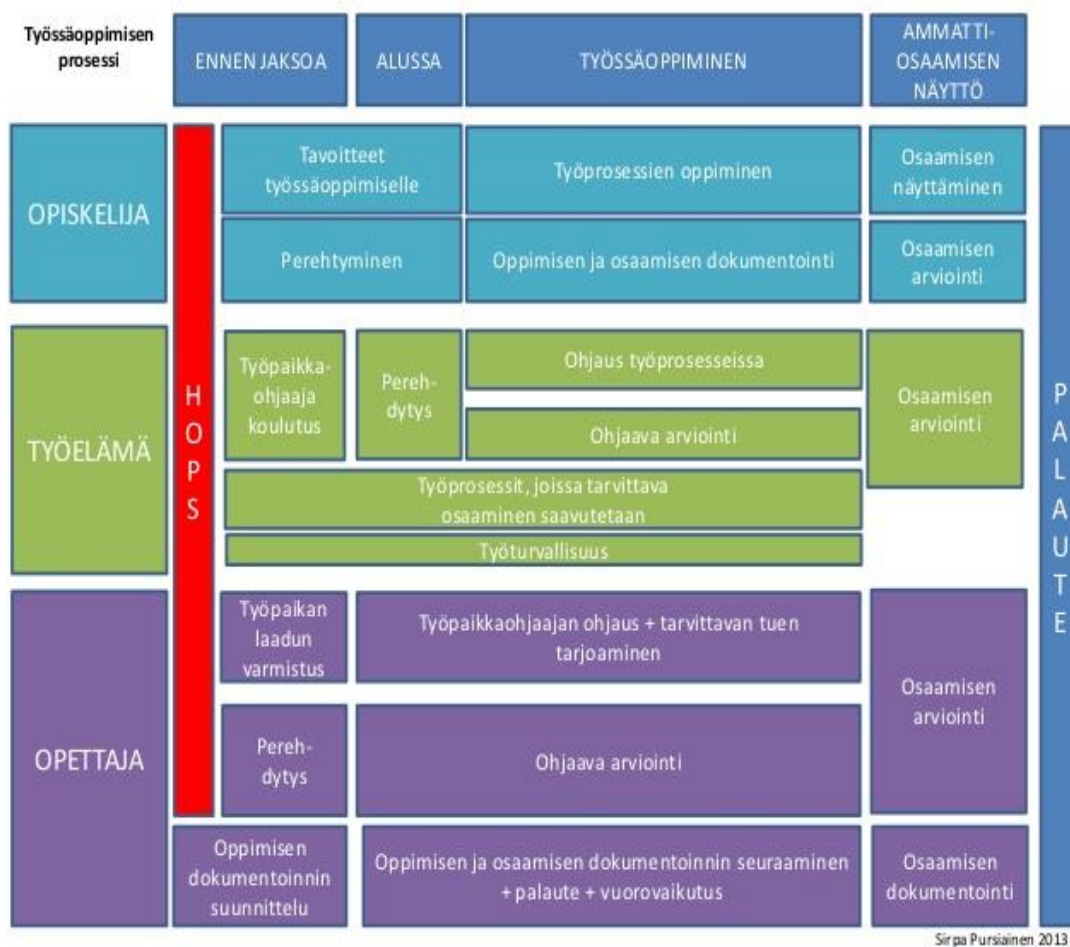
Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen tarkoituksena on ammattitaidon kehittyminen, tutustuminen työelämän käytäntöihin, pelisääntöihin ja toimintatapoihin. Opiskelija osallistuu jaksojen aikana opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisiin työtehtäviin, jotka sisältyvät tulevaan ammattiin. (Hätönen 2014, 15 - 17.)

Työssäoppimispaikalla opiskelija otetaan mukaan työryhmän tasavertaiseksi jäseneksi. Opiskelijan ja työyhteisön välisen luottamuksen syntymiseen liittyy olennaisesti me-henki. Työyhteisön toiminta tulisi olla yhteistä tekemistä ja yhteistä onnistumista. Salliva ja avoin psyykkinen ilmapiiri kuuluvat hyvään oppimisympäristöön, yhdessä yritetään löytää ongelmiin ja kysymyksiin paras vaihtoehto. Sosiaaliseen oppimisympäristöön kuuluu salliva ja huolehtiva ilmapiiri, joka tulee esille silloin kun työyhteisön jäsenet uskaltavat ilmaista oman mielipiteensä, olla eri mieltä ja pohtia asioita ääneen. Tasavertainen, avoin, kannustava ja hyväksyvä toiminta edesauttaa asenteiden kehittymistä parempaan suuntaan. (Haslam & Reicher & Paltow 2011, 45.)

Työssäoppiminen voidaan jaksottaa tutkinnon eri vaiheisiin, joten työssäoppimisjaksojen pituus vaihtelee riippuen opiskeltavasta kokonaisuudesta ja opiskelijan osaamisesta. Työssäoppiminen toteutetaan ilman työsuhdetta ja palkkaa. Työssäoppimisesta laaditaan aina kirjallinen yhteistyösopimus oppilaitoksen ja yrityksen kesken. Opiskelijaa ohjaa koko työssäoppimisen ajan oppilaitoksen puolelta opettaja ja työpaikalla työpaikkaohjaaja. Työssäoppimisjaksoon sisältyy aina ammattiosaamisen näyttö, jolla opiskelija osoittaa osaamisensa. (Sampo, 2016.)

Työssäoppimisen tarkoituksena on lisätä oppilaitoksen yhteistyötä yritysten ja muiden työyhteisöjen kanssa sekä helpottaa opiskelijoiden työllistymistä, yritysten ja muiden työyhteisöjen ammattitaitoisen työvoiman saantia. Työssäoppimisen suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioidaan alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet.

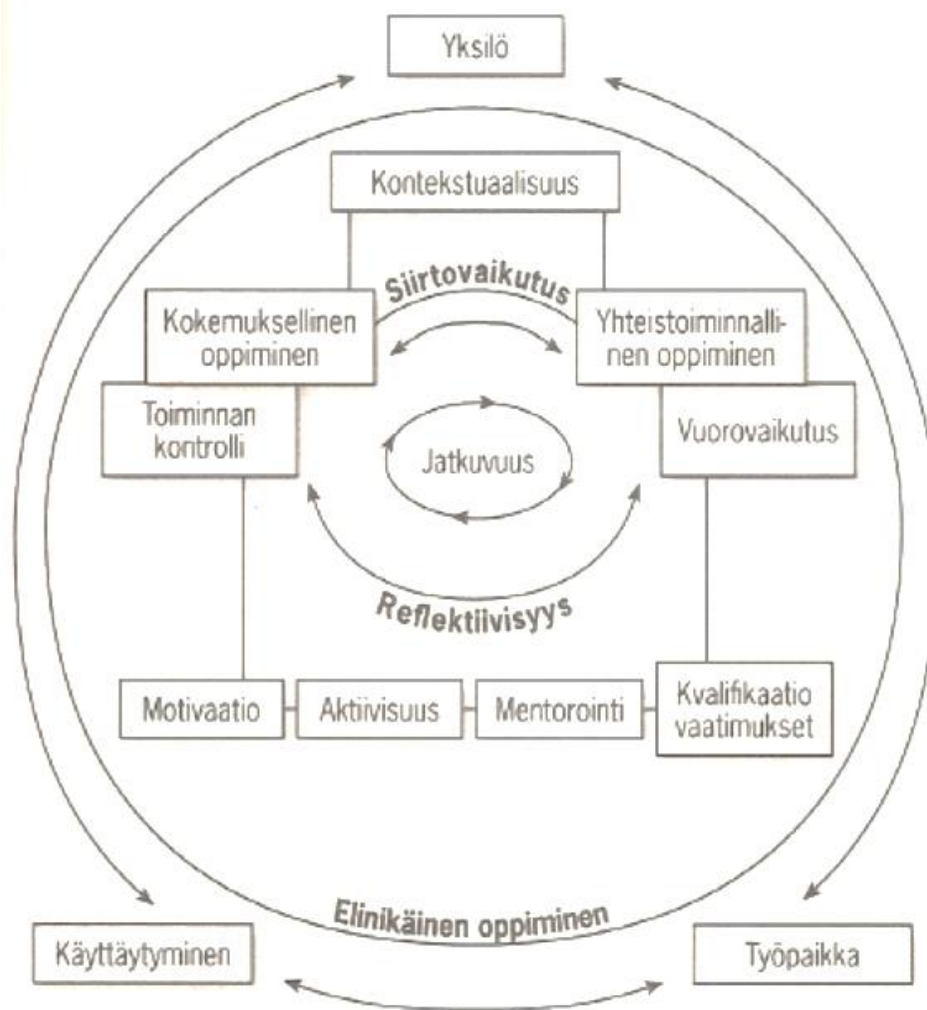
Kuvassa 4 esitellään opiskelijan koko työssäoppimisen prosessia.



Kuva 4. Työssäoppimisen prosessi (Pursiainen, 2013.)

5.1 Työssäoppimisen viitekehys

Pohjonen (2005) esittää työssäoppimisen viitekehysten rakentuvan seuraavista kokonaisuuksista: kontekstuaalisuus, kokemuksellinen oppiminen, yhteistoiminnallinen oppiminen, refleksiivisyys, siirtovaikutus, jatkuvuus, vuorovaikutus, ohjaus/mentorointi, aktiivisuus, motivaatio ja kvalifikaatiovaatimukset. Nämä työssäoppimisen kokonaisuudet esitetään seuraavassa kuviossa. Kuviossa on pyritty pelkistetysti kiteyttämään työssäoppimisen syvin olemus oppijan ja oppimisen näkökulmasta.



Kuva 5. Työssäoppimisen kokoava viitekehys. (Pohjonen 2005, 121.)

Työssäoppiminen: muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammatitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitua kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden.

Kontekstuaalisuus: oppiminen on sidottu mielekkäisiin reaalimaailman tehtäviin tai ilmiöihin.

Kokemuksellinen oppiminen: Oppija perustaa oppimisensa jo aiemmin saamien kokemustensa pohjalle.

Yhteistoiminnallinen oppiminen: Oppija oppii asioita kollegoilta tai kollegoiden kanssa.

Reflektiivisyys: Oppija arvioi oppimaansa ja tarkastelee oppimisprosessin edellyttämiä kysymyksiä.

Siirtovaikutus: Oppija osaa siirtää oppimansa asiat uusiin tilanteisiin ja hyödyntää tietoa ja taitoa uusissa tilanteissa.

Vuorovaikutus: Sosiaalisella vuorovaikutuksella ja todellisilla työtehtävillä on merkitystä oppijan oppimisessa.

Toiminnan kontrolli: Tarkkaavaisuuden keskittämistä ja itsetarkkailua.

Jatkuvuus: Oppiminen rakennetaan siten, että oppijan kasvu ja kokemukselle annetaan mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen.

Motivaatio: Oppijalla tulee olla oppimisen motivaatio.

Aktiivisuus: Oppiminen on oppijan oma tulos.

Ohjaus/mentorointi: Oppijaa tuetaan oppimaan oikein.

Kvalifikaatiomuutokset: Jatkuva työelämästä tuleva osaamisvaatimusten muuttuminen.

Käyttäytymine: Oppijan käyttäytymiseen vaikuttaa hyvin monet sisäiset ja ulkoiset seikat.

Ympäristö: Ympäristö toimii toisaalta alustana, jota tarkastelemalla opitaan, ja toisaalta ympäristö antaa joko hyvän tai huonon oppimisen mahdollisuuden.

Yksilö: Yksilö eli oppija on oppimisen keksipiste.

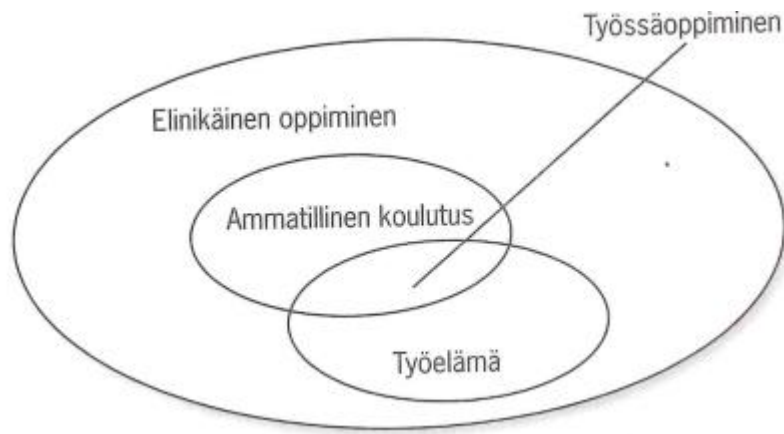
(Pohjonen 2005, 120 – 122.)

5.2 Elinikäinen oppiminen ja työssä oppiminen

Elinikäinen oppiminen on ajattelu- tai suhtautumistapa, joka korostaa oppimista kaikkina ikäkausina ja jossa oppimisympäristöinä nähdään virallinen koulutusjärjestelmä, että ihmisen muut elämänympäristöt, erityisesti työ, harrastukset ja kansalaistoiminnot. (Peda, 2015.)

Elinikäisen oppimisen ajatuksen mukaan ihminen oppii uusia asioita koko elämänkaarensa ajan niin formaalisti, non-formaalisti kuin informaalistikin. Elinikäisestä oppimisesta on tullut välttämätöntä, sillä yhteiskunta muuttuu ja kehittyy nopeaa vauhtia. Yksilöiden henkilökohtainen kehittyminen, menestyminen jatkuvassa muutoksessa olevilla työmarkkinoilla sekä kyky osallistua yhteiskunnan toimintaan edellyttävät oppimista, taitojen ja osaamisen kehittämistä läpi elämän. (Peda, 2015.)

Työssäoppiminen on esitetty kuvassa 6 alueena, joka on yhteistä niin ammatilliselle koulutukselle kuin työelämällekin.



Kuva 6. Elinikäisen oppimisen, ammatillisen koulutuksen, työelämän ja työssäoppimisen suhteet (Pohjonen 2005, 73).

5.3 Elinikäinen oppiminen avaintaidot

Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Niiden avulla tuetaan opiskelijoita ja tutkinnon suorittajia toimimaan yhteiskunnan ja työelämän muuttuvissa oloissa. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat:

- *oppiminen ja ongelmanratkaisu*
- *vuorovaikutus ja yhteistyö*
- *ammattietiikka*
- *terveys*
- *turvallisuus ja toimintakyky*
- *aloitekyky ja yrittäjäyys*
- *kestävä kehitys*
- *estetiikka*
- *viestintä ja mediaosaaminen*
- *matematiikka ja luonnontieteet*
- *teknologia ja tietotekniikka*

- *aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit*

(Aaltola & Vanhanen 2016, 17.)

6 Yrityksen koulutusvastuu

Ammatillisen koulutuksen reformissa korostetaan, lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua. Reformin myötä vahvistetaan opiskelijan ohjausta työpaikkakouluttajien ja oppilaitoksen yhteistyönä. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa otetaan käyttöön koulutussopimusmalli. Koulutussopimusmalli edesauttaa opiskelijoiden joustavien opintopolkujen suunnittelua ja toteutusta. Yrityksen koulutusvastuun ja koulutussopimusmallin tavoitteena on helpottaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista, helpottaa tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti ja keventää hallinnollista työtä. (Kulttuuriministeriö, 2016.)

6.1 Koulutussopimus

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin osana toteutetaan opetus- ja kulttuuriministeriö määräämä koulutussopimusmalli. Koulutussopimusmallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista, tutkinnon suorittamista käytännönläheisesti ja mahdollistamalla opiskelijoiden joustavat henkilökohtaiset valinnat ja yksilölliset opintopolut. (Aaltola & Vanhanen 2016, 15.)

Koulutussopimus korvaa nykyisen koulutusjärjestelmän työssäoppimisen sopimuksen, työssäoppimiseen ja oppisopimuskoulutukseen valmentautumisen sekä oppimisen työpaikkaan verrattavissa olevissa oppimisympäristöissä. Nykyinen oppisopimusjärjestelmä tulee edelleen jäämään toteutettavaksi koulutussopimuksen rinnalle. Opetusministeriön tavoitteena on kuitenkin yhtenäistää oppisopimuskoulutusta koulutussopimuksen mukiseksi. Toiminnan tavoitteena on toteuttaa kahden eri koulutusjärjestelmän yhdenmukaistaminen ja parantaa kahden eri järjestelmän saavutettavuus opiskelijoiden näkökulmasta. (Aaltola & Vanhanen 2016, 18 – 19.)

Järjestelmän uudistuksen myötä on haluttu varmistaa, että opiskelijan joustava siirtyminen oppilaitoksen, työpaikan ja muiden oppimisympäristöjen välillä olisi tulevaisuudessa mahdollisimman helppoa. Koulutussopimuksen käyttöönoton myötä halutaan korostaa opiskelijan mahdollisuutta valita itselleen parhaiten soveltuva osaamisen hankintatapa. Koulutussopimusmalli on laadittu niin, että se soveltuu kaikille ammatillisen koulutuksen opiskelijoille, niin nuorille kuin aikuisille. Koulutussopimuksella sovitaan oppilaitoksen ja työnantajan välillä kaikista oppimiseen ja koulutukseen liittyvästä toimenpiteistä, mutta ei kuitenkaan oppisopimuksesta. (Aaltola & Vanhanen 2016, 18 – 19.)

6.2 Koulutussopimus ja tutkinnon osat

Koulutussopimus ja oppisopimus tulee laatia tutkinnon osittain. Tutkinnon osien tulee olla kokonaisuuksia, jossa kaikissa oppimisympäristöissä tapahtuva oppiminen ja ohjaus muodostavat selkeän kokonaisuuden. Tutkinnon osan oppimista kaikkien ohjaavien henkilöiden tulee tehdä tiivistä yhteistyötä. Ammatillisissa perustutkinnoissa tulee huomioida ammattitaitovaatimukset, laaja-alaisuus ja joustavuus. Näin ollen tutkinnoista ja niiden osista voidaan rakentaa opiskelijan lähtökohtien, tavoitteiden sekä työelämän tarpeiden mukaan järkeviä kokonaisuuksia. (Aaltola & Vanhanen 2016, 22 – 23.)

6.3 Työpaikalla järjestettävä koulutus

Reformin mukaan työpaikalla järjestettävän koulutuksen muotoja ovat koulutussopimus ilman työsuhdetta ja työsuhteessa toteutettava oppisopimus. Työpaikalla järjestettävä koulutus on yksi opiskelijan opiskelumuoto ja se tulee suunnitella tutkinnon osittain yhteensopivaksi muiden osa-alueiden ja oppimisympäristöjen kanssa. Koulutussopimuksen oppimisympäristönä voi olla yritys, muu yhteisö tai oppilaitoksen oma ympäristö. Oppilaitoksessa järjestettävässä koulutuksessa tulee olla käytettävissä oppimisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilökunta. Myös oppilaitoksen omissa tiloissa tapahtuva käytännön koulutus on suunniteltava niin, että opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja oppilaitoksen henkilökunnasta. Reformissa painotetaan, että oppimista

tapahtuu mahdollisimman paljon työelämässä. (Aaltola & Vanhanen 2016, 22 – 23.)

6.4 Oppimisen ohjaaminen työpaikalla

Koulutuksen järjestäjä nimeää oppilaitoksen puolelta vastuullisen opettajan opiskelijan vastuuhenkilöksi. Opettaja on vastuussa työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelusta, oppimisen etenemisen seuraamisesta tutkinnon osan, opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti ja oppimisen ohjauksesta yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Opettajan rooli on ohjaava ja hän vastaa aikatauluista niin, että opiskelijalla on tarpeeksi aikaa oppia ja vastuu myös siitä, että opiskeluaika ei turhaan pitkity. Työssäoppimispaikalla yrityksen tulee nimetä työpaikkaohjaaja, joka pystyy ohjaamaan sekä tukemaan opiskelijaa koulutussopimuksen mukaisesti tutkinnon osan työtehtävissä, työympäristössä ja työyhteisössä. Opiskelijoiden ohjauksesta ei makseta korvausta työpaikalle, poikkeuksena oppisopimuskoulutus. (Aaltola & Vanhanen 2016, 24 – 25.)

7 Tutkimusmenetelmät ja -asetelma

Laadullinen tutkimusmenetelmä on valittu tähän opinnäytetyöhön, koska sen avulla pystytään selvittämään reformin tuomia työelämän ja työssäoppimisen muutoksia. Tässä tutkimuksessa tullaan käyttämään ryhmäteemahaastattelua. Kyseessä olevalla haastattelumenetelmällä pyrimme saamaan riittävän tarkkaa tietoa tutkittavasta asiasta ja ryhmäteemahaastattelu menetelmällä uskomme haastatteluryhmässä syntyvän vilkasta keskustelua haastateltavien kesken. Keskustelun lopputuloksena saamme mahdollisesti enemmän tietoa aiheesta.

7.1 Laadullisen tutkimuksen vaiheet

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä eli siitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. (Kananen 2014, 18 -19.)

7.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa tutkittavaa ilmiötä lähestytään eli skannataan eri kulmilta. ”Kulmilla” tarkoitetaan teemoja eli aihealueita, joista keskustellaan ilmiön kanssa ja joilla halutaan saada valaistusta vieraaseen ilmiöön. (Kananen 2010, 53). Tutkijalla täytyy olla jonkinlainen ennakkonäkemyks ilmiöstä, jotta hän voisi laatia keskustelun aiheet eli teemat. Teemoilla tutkija pyrkii varmistumaan siitä, että hän keskusteluttaa informanttia kaikista niistä asioista, jotka liittyvät ilmiöön. (Kananen 2014, 77.)

Haastattelu voidaan suorittaa yksiö- tai ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastattelussa, kuten nimestä ilmenee, kohteena on vain yksi haastateltava. Ryhmähaastattelussa haastatellaan kerralla useampia havaintoyksiköitä, jolloin haastattelijan aikaa säästyy. Toisaalta ryhmähaastattelu tuo mukanaan haastattelutilanteeseen ryhmän vaikutuksen. Haastattelijalta vaaditaan kykyä hoitaa haastattelu niin, että kaikkien mielipiteet ja ajatukset tulevat tasapuolisesti huomioon, ja kaikille annetaan yhtäläiset mahdollisuudet tiedon tuottamiseen. Ryhmähaastattelun avulla saadaan tiivistettyä tietoa. (Kananen 2010, 53.)

Haastattelut on syytä kirjata, paras tapa teemahaastattelujen tallentamiseen on digitaalinen nauhuri. Digitaaliseen tallenteeseen voidaan aina myös palata myöhemminkin, sillä se on autenttinen. Tämä vapauttaa haastattelijan mekaanisesta vastausten kirjaamisesta. Tallenteeseen voidaan aina palata myöhemmin koska se on tallenne haastattelutilanteesta. (Kananen 2010, 58.)

7.3 Aineiston litterointi, tiivistäminen ja luokittelu

Litterointi tarkoittaa erilaisten tallenteiden, kuten äänitteiden, kuvien ja videoiden kirjoittamista kirjalliseen muotoon. Litteroinnissa voidaan erottaa tarkkuuden suhteen eri tasoja:

- 1) Sanatarkka litterointi
- 2) Yleiskielinen litterointi
- 3) Propositiotasolla litterointi (Kananen 2010, 56 – 57.)

Aineistosta pitää kaivaa esille oleellinen, sillä monimuotoiset ja runsaat tekstit kätkevät sisälleen paljastettavan salaisuuden. Koodaus eli tiivistäminen on ajattelun perustoimintoja, jolla muodostetaan yksinkertaistettuja, kognitiivisia kartoja.

Luokittelu eli kategorisointi tarkoittaa samaa tarkoittavien asioiden tai käsitteiden yhdistämistä. Koodauksen jälkeen luokittelun avulla samaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään yhden käsitteen alle tai eri käsitteet yhdistetään yhden käsitteen alle, jolloin ne muodostavat loogisen kokonaisuuden. (Kananen 2014, 113.) Aineisto saadaan näin muotoon, joka helpottaa analyysi vaihetta.

7.4 Aineiston analyysi

Kerättyä aineistoa tutkitaan ja tulkitaan mitä siitä nousee esille. (Kananen 2014, 63). Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kolmella tavalla: Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi & Remes & Saajavaara 2009, 219).

Analyysin teon apuna voidaan tulkinta tehdä kolmella eri tavalla; aineisto-, teorialähtöisesti tai edellisiä yhdistelemällä. Aineistolähtöisellä tavalla analysoitaessa tulkinta lähtee aineistosta käsin. Teorialähtöisessä tavassa katsotaan, löytyykö aineistosta teorian olettamia tekijöitä. Teorian rakentamiseen käytetään aineistoa lähtökohtana. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Eskola & Suoranta 1998, 83; Kananen 2010, 171 - 174.)

7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Luotettavuuden saavuttaminen laadullisessa tutkimuksessa on lähes mahdotonta. Tieteellisen tutkimuksen yleisiä mittareita ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja validiteetti sitä, että

tutkitaan tutkimuksen kannalta oikeita asioita. Pysyvyys tarkoittaa sitä, että jos tutkimus uusitaan, saadaan samat tutkimustulokset. Tutkimuksen validiteetissa mitataan tutkimuksen kannalta oikeita asioita, se liittyy tutkimuksen suunnitteluun eli tutkimusasetelmaan sekä myös siihen, että aineiston syy-seuraussuhteet tehdään oikein. (Kananen 2014, 146 – 147.)

8 Tutkimuksemme litterointi, tiivistäminen, luokittelu ja analyysi

Saatu aineisto litteroidaan propositiotasolla. Tässä tutkimuksessa riittää aineiston ydinsisällön ymmärtäminen. Aineisto tullaan tiivistämään koodaamalla ja luokittelemaan ennen analyysiä.

Äänitetyt haastattelut kuunneltiin, tiivistettiin ja poimittiin tutkimuskysymysten tärkeimmät löydökset. Haastattelujen löydökset koodattiin tasolla yksi ja näin ollen haastattelujen tulokset saatiin näkyviin tutkimukseen tarvittavalla tarkkuudella. Koodausvaiheessa vastaukset järjestettiin teemojen mukaan.

Analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä menetelmää ja koodaus perustui aineiston terminologiaan.

8.1 Tutkimuksessa mukana olevat yritykset

Olemme valinneet tutkimukseen mukaan suurkeittiöitä ja ravintoloita. Yritykset on valittu Imatran sekä Lappeenrannan talousalueelta. Valintaperusteena on ollut ottaa tutkimukseen mukaan kunnallisia ravitsemuspalveluita tuottavia yrityksiä, ketjuravintoloita ja yksityisiä yrityksiä mahdollisimman kattava otos paikkakuntien toimipaikoista. Yritysten valintaperusteena on myös se, että nämä yritykset ottavat mielellään opiskelijoita työssäoppimaan. Suurkeittiöistä mukana ovat Saimaan tukipalvelut EKKS Lappeenranta, Disas Fish, Kimpisen koulukeskus, Imatran kaupungintalo ja Imatran seurakunta. Tutkimuksessa mukana olevat ravintolat ovat Holiday Club Saimaa Lappeenranta, Kolme Kiveä Ravintolat Lappeenranta, Scandic Patria Lappeenranta, Imatran Kylpylä ja Etelä-Karjalan Osuuskauppa Rosso Imatra.

Tutkimuksessa haastatellaan mukana olevien yritysten suoritustason esimiehiä. Haastateltavat on valittu sillä perusteella, että heidän tulisi olla tietoisia tulevasta ammatillisen koulutuksen muutoksesta eli reformista. Työpaikoilla pitäisi näin ollen olla jo suunnitelmia muutoksen toteuttamiseen. Saimaan ammattiopistossa on lokakuussa 2016 käsitelty reformia eri alojen neuvottelukunnissa. Neuvottelukunnat kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa. Neuvottelukuntien jäsenet ovat vieneet tietoa oppilaitoksesta työelämään.

Ammatillinen neuvottelukunta on oppilaitoskohtainen työmarkkinaosapuolten ja oppilaitoksen edustajien muodostama toimielin, jonka tehtävänä on seurata työelämän ja koulutuksen kehitystä, tehdä koulutuksen järjestäjälle ehdotuksia opetussuunnitelmien sekä koulutustarjonnan kehittämiseksi työelämän ja yhteiskunnan tarpeita vastaavaksi. (Turku 2017.)

8.2 Aikaisemmat tutkimukset

Reformista ei ole aiempia empiirisiä tutkimusta, koska se on uusi aihe ja astuu voimaan 1.1.2018. Työssäoppimista on tutkittu eri näkökulmista mm. opiskelijoiden, opettajien ja yritysten näkökulmista. Kalle Vesa on opinnäytetyössään tutkinut toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja työssäoppimisen kehittämistä opiskelija ja työelämä lähtöiseksi. Vesa ei kuitenkaan opinnäytetyössään keskity reformiin vaan painotus on yleisesti työssäoppimisen kehittämisessä. (Vesa, 2017.)

Lea Lintunen on käsitellyt opinnäytetyössään reformia, mutta näkökulma on ammatillisen opettajan työn muutoksesta ja ammatillisen koulutuksen rahoitus. (Lintunen, 2017).

Heimo Heininen on selvittänyt opinnäytetyössään reformin vaikutuksia rakennusalan opiskeluun ja työssäoppimiseen. (Heininen, 2007).

8.3 Tutkimuksen kulku

Aluksi teimme kutsukirjeet haastateltaville (liite 1) ja lähetimme ne sähköpostilla valituille henkilöille noin kaksi viikkoa ennen haastattelutilaisuutta. Kutsukirjeessä oli vastauspyyntö noin viikkoa ennen haastattelua. Sekä ravintola- että suurkeittiöpuolelta haastattelukutsuun vastasi vain yksi henkilö.

Kun emme saaneet kutsuihin vastauksia sähköpostilla, niin soitimme kutsutuille ja sovimme yksilöhaastattelu ajankohdat. Suurkeittiöpuolelta osa haastatteluun valituista yrityksistä vaihtui yhteensattumien vuoksi.

Haastattelut nauhoitettiin yritysten tiloissa. Haastattelua varten valittiin rauhallinen tila ja riittävästi aikaa. Opinnäytetyön aihetta ja sisältöä avattiin haastateltaville ennen nauhoitusta, sillä vain kaksi haastateltavista olivat kuulleet ammatillisen koulutuksen reformista aikaisemmin. Haastattelujen jälkeen tietoa ammatillisen koulutuksen muutoksesta on jaettu suurelle yleisölle esimerkiksi Yleisradion TV1 pääuutislähetyksessä. Yleisradion kysely reformista opiskelijoille ja opettajille, mitä uutislähetyksessä käsiteltiin, julkaistiin haastattelujemme jälkeen. Kyselyyn vastasi 1570 opettajaa ja lähes 600 opiskelijaa. Kysely tehtiin lokakuussa 2017 ja vastausaika päättyi 30.10.2017. Tutkimuksen tulokset julkaistiin 4.11.2017. (Yleisradio, 2017.)

Haastattelut kuunneltiin huolellisesti, litteroitiin ja haettiin tutkimuksen ydinsisällöt. Ydinsisällöt tiivistettiin eli koodattiin. Koodaus tarkoitti tutkimuksemme kannalta haastattelujen tiivistämistä ja yhdistämistä samojen asioiden alle, käyttäen opinnäytetyön kannalta keskeisiä avainsanoja. Koodaamisen johdosta aineisto samalla selkeytyi, jolloin aineiston tulkitseminen ja hallinta olivat helpompaa. Tiivistäminen tehtiin taulukkomuotoon.

Analyysin tekoa helpottaaksemme lajittelimme koodatut haastattelut teemojen mukaan. Lopuksi analysoimme teemat aineistolähtöisen sisältöanalyysin avulla.

9 Tulokset

Seuraavissa kappaleissa avataan suurkeittiön ja ravintolan haastattelujen tuloksia. Molemmista haastatteluista etsittiin keskeisiä asioita, jotka nousivat molemmissa haastatteluissa voimakkaasti esiin. Lopuksi on käsitelty haastattelussa toisistaan eroavia asioita.

9.1 Suurkeittiö yritysten haastattelujen analyysi

Opinnäytetyön tutkimushaastattelun tekeminen oli erittäin avartavaa, sillä jokaisessa viidessä haastattelussa kävi selkeästi ilmi, että työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä tulisi selkeästi lisätä. Yrityksillä on suuri huoli työntekijöiden riittävydestä alalla. Jo tällä hetkellä monessa yrityksessä on pula ammattitaitoisista työntekijöistä. *”Työpaikoilla on suuri huoli, on ollut jo vuosien ajan, alan ammattilaisten puutteesta.”* Suomessa työvoimapulasta on keskusteltu jo yli kymmenen vuoden ajan. Työvoimapulaan on reagoitu kaikilla ammattialoilla, mutta se ei ole tuottanut parasta mahdollista tulosta ammattitaitoisen työvoiman saamiseksi. *”Yritys haluaa kehittää positiivista mainetta harjoittelu- ja työpaikkana, mitä kautta saadaan koulutettua ja houkuteltua juuri omaan yritykseen osaavaa, ammattitaitoista ja motivoitunutta työvoimaa.”*

Viidestä haastattelusta suurkeittiön ammattilaisesta vain yksi oli aiemmin tietoinen ammatillisen toisen asteen koulutuksen muutoksesta. Tietoa oli tullut työpaikan kautta erilaisissa koulutuksissa, henkilö tuntee alan vaikuttajia, hän seuraa ammatillista kehitystä ja ammattilehtiä sekä on kiinnostunut alan kehityksestä. Eräässä haastattelussa nousi esiin, että suurtalousalan koulutusjärjestön, Ammattikeittiöosaajat ry:n, kautta olisi hyvä luoda järjestelmä Etelä-Karjalan alueelle koulutuksen muutoksista tiedottamiseen. Haastattelujen pohjalta oli erittäin ikävä huomata, että alamme yritykset ovat lähes täysin tietämättömiä tulevasta muutoksesta ammatillisessa koulutuksessa.

Yleisesti ottaen haastatteluissa oltiin positiivisia työssäoppimisen lisääntymisestä, sillä: *”Työtaidot hienosäädetään työpaikalla.”* Yritykset kertoivat näkevänsä tulevan muutoksen hyötyinä myös sen, että työssäoppimisen keston laajentuessa pystytään panostamaan ohjaamiseen syvällisemmin ja tehokkaammin. *”Työ pitää oppia käytännössä.”* Pidentyvien työssäoppimisjaksojen hyötynä nähtiin myös, että valmistautuminen ja sopeutuminen työelämään sekä työllistyminen helpottuvat. *”Opiskelijat ovat työelämän voimavara tulevaisuudessa.”* Haastateltavat kokivat myös, että työpaikat pystyvät palkkaamaan parhaimmat opiskelijat heille suoraan töihin.

Vaikka harjoittelija ei sijaista vakituista työntekijää, niin vakituisen työntekijän työ kuitenkin kevenee jonkin verran. Näin ollen työntekijälle jää aikaa ohjaamiseen ja työpaikalla pystytään tekemään sellaisia työtehtäviä, mitä yleensä ei ehditä tekemään ruuhka aikoina ja tiukkojen työaikaresurssien puitteissa. *”Muutos on hyvä asia, että löydetään helmet harjoittelijoiden joukosta.”* Haastatteluissa korostettiin runsaasti sitä, että hyötynäkökulma riippuu paljon siitä, minkälainen harjoittelija on tulossa. Työelämä toivoo painokkaasti, että työssäoppimaan tulevilla opiskelijoilla olisi perusasiat, tiedot ja taidot, sekä elämänhallinta kunnossa. Haastateltavat korostivat, että opiskelijalla tulee olla halu oppia uusia asioita, hänen tulee olla motivoitunut ja sitoutunut työssäoppimiseen. Kun opiskelija on motivoitunut ja sitoutunut, niin ohjaaminen on helpompaa eikä rasita työyhteisöä kovin paljon. Motivoitunut opiskelija antaa puolestaan voimavaroja myös ohjaajalle panostaa ohjaamiseen. *”Hyötynä lisä käsipari töihin.”* Työpaikat haluavat myös, että *”Harjoittelijasta on heille arjessa hyötyä eikä kivireen vetämistä koko harjoittelujakson ajan.”*

Haastatteluissa nousi esiin vahvasti myös negatiivisia asioita tulevasta muutoksesta. Vapaaehtoisten työpaikkaohjaajien löytyminen opiskelijoille koettiin haasteeksi, sillä vastuun ottaminen opiskelijan ohjaamisesta pelottaa työntekijöitä. *”Ohjaaminen käy liian rankaksi, jos perustaidot puuttuvat ja työssäoppijat rasittavat koko työyhteisöä, jos vaihtuu usein.”* Haastateltavien mielestä uhkana voi olla opiskelijan arviointi arviointikeskustelussa. Vaikka työntekijä pystyisikin ohjaamaan opiskelijaa, niin ei haluta ohjattavia, koska arviointi on haastavaa. Eri työpaikoissa opiskelijaa voidaan arvioida eri tavoin, vaikka opintojakso ja opetussuunnitelmat ovatkin kaikille samat. Arviointi koettiin vahvasti opiskelijaan ja arvioijaan liittyväksi. *”Eri työpaikoissa arvioidaan eri tavoin.”*

Uuden opiskelijan kohtaamista pidettiin haastavana, sillä oppilaan tunteminen jää opettajan varaan. Opettajan rooli korostuu työharjoittelujakson alku vaiheessa, sillä työpaikkojen henkilökuntaa ei ole koulutettu tunnistamaan opiskelijan ikä- ja taitotasoa. *”Kaikkia opiskelijoita ei voi laittaa jokaiseen keittiöön ja kaikkiin työtehtäviin. Pitää käyttää järkeä.”* Työelämän resurssit ovat

tiukat ja näin ollen työpaikkojen resurssit ohjaamiseen ovat rajalliset. *”Työpaikka ja koulu erilaiset ympäristöt.”* Yhtenä selvänä haasteena nousi esiin opiskelijoiden riittävä kielitaito. Jo nyt työpaikoilla on törmätty työssäoppijoihin, joiden kielitaito ei ole riittävä ymmärtämään työskentelyyn annettuja ohjeita. Tässäkin asiassa toivottiin opettajan toimivan eräänlaisena suodattimena harjoittelijan ja työharjoittelupaikan valinnassa. Ongelmina koettiin myös se, että työpaikalla ei ole kyetty valmistautumaan reformin tuloon lainkaan. *”Kun ei ole ollut mitään tietoa.”* Haastateltavien huolena oli myös se, että nuoret ovat fyysisesti heikossa kunnossa eivätkä pysty tekemään rankkaa ruumiillista työtä.

Tässäkin vaiheessa haastattelua tuli esiin korostetusti alan perustaitojen hallitseminen työssäoppimaan mentäessä. *”Pelkona perustietojen ja -taitojen puuttuminen.”*

Useimmissa yrityksissä ei juurikaan ole valmistauduttu tulevaan muutokseen, sillä tietoa muutoksesta ei ole ollut aikaisemmin. *”Ei valmistauduttu, kun ei tiedetä mitään eikä ole resursseja.”* Joka tapauksessa kaikki työssäoppimaan tulevat huomioidaan työpaikoilla, mutta työssäoppimispaikka on kaikkien haastateltujen mielestä suhteutettava yksilöllisesti opiskelijan tietojen, taitojen ja menossa olevan oppimisjakson mukaan. Kaikki haastatellut yritykset ottavat mielellään opiskelijoita työssäoppimaan, mutta vain yksi kerrallaan. Yritykset haluavat olla mukana tulevassa muutoksessa. Yrityksissä on ollut keskustelua jo aiemmin työssäoppimisesta ja työntekijöitä on motivoitu sisäisissä ja ulkopuolelta ostetuissa koulutuksissa työssäoppimiseen. Yhdessä yrityksessä asioiden ennakointi on erittäin hyvin hoidettu ja tässä asiassa ollaan huomattavasti edellä muita suurkeittiö tutkimuksessa mukana olleita yrityksiä.

Yrityksissä toivottiin parempaa tiedonkulkua tulevista koulutuksen muutoksista, jotka koskettavat työelämää konkreettisesti. He ovat valmiita ja jopa toivovat tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välille. Eräs työpaikka on valmis ottamaan vastaan mielellään myös enemmän tukea tarvitsevat opiskelijat, eikä vain parhaimpia opiskelijoita. Useassa haastattelussa korostettiin yksilöllisyyden huomioon ottamista ja erilaisuuden sietämistä. Kaikki haluavat ottaa edelleen vastaan työssäoppijoita ja olla muutoksessa mukana.

Lähes kaikki työpaikat ovat valmiita kouluttamaan henkilökuntaa työssäoppimisen ohjaamiseen. Resurssien niukkuuden vuoksi osa yrityksistä ei kuitenkaan pysty lähettämään henkilökuntaa työpaikkaohjaaja koulutukseen.

Haastattelussa näkyi selvästi myös muutosvastarinta reformin tuloon. Työpaikoilla ollaan jopa väsyneitä muutoksiin. Jatkuva muutos rasittaa työyhteisöjä, mutta muutos on tämän ajan henki ja se jatkuu myös tulevaisuudessa. Enemmän ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla työpaikat ovat valmiita ottamaan mahdollisesti myös opettajia vastaan työpaikoille ohjaamaan opiskelijaa. *”Siedetään opettaja työpaikalla.”*

Kokonaisuudessaan reformi uudistus ei tule yhdellä kerralla täysillä työelämään. Siirtymäaikaa on varattu noin vuoden verran. *”Katsotaan mitä tulevaisuus tuo tullessaan.”*

9.2 Ravintola yritysten haastattelujen analyysi

Ravintoloilla on tutkimuksen mukaan hyvin vähän tai ei lainkaan tietoa tulevasta muutoksesta eli reformista. Vähäinen tieto oli yrityksissä, joiden henkilökunnassa oli neuvottelukuntaan kuuluva jäsen, tieto oli silti liikkunut heikosti avainhenkilöltä eteenpäin. Yksi haastateltavista oli saanut tiedon perheenjäsenen kautta: *”Yhdeksännen luokan vanhempainillassa oppilaanohjaaja kertoi, että ammatilliseen koulutukseen on tulossa muutos.”*

Työssäoppimisen määrän lisääntymistä pidettiin hyvänä asiana, *”Ihminen oppii siellä missä työ tapahtuu”*. Opiskelijoiden näkökulmasta työelämä piti asiaa myös hyvänä. Opiskelijoiden tuoma aputyövoima työtehtäviin koettiin myös positiivisena asiana. Tärkeimmäksi asiaksi yrityksille työssäoppimisessa osoittautui tulevien työntekijöiden rekrytointi, tämä puolestaan asettaa haasteita opiskelijan osaamiselle. Yritykset pitävät ajatuksesta, että opiskelijoiden henkilökohtaistaminen tulee purkamaan nykyisiä työssäoppimisjaksoja ja opiskelijoita jakautuu nykyistä tasaisemmin koko vuodelle ajalle yrityksiin työssäoppimaan. Yksi haastatelluista yrityksistä koki, että on hyvä, kun työntekijät pääsevät siirtämään omaa tietotaitoaan opiskelijoille ja opiskelijat puolestaan tuovat yritykseen omaa uutta näkemystä asioihin.

Haasteeksi työssäoppimisen lisääntymiselle ravintola-alan hektisestä luonteenlaadusta ja pienestä henkilökunta määrästä johtuen koettiin ajanpuute opiskelijan ohjauksen, *”kuulostaa haasteelliselta, kiirehetkinä jolloin ohjaaminen on vaikeaa, opiskelija jää ns. tyhjään pantiksi seisoskelemaan”*. Nähtävissä on pelkoa, että työpaikkojen työmäärä kasvaa koulutus uudistuksen myötä. *”Koulussa ei pystytä kaikkea opettamaan. Mutta pelko, että opettaminen siirretään työpaikoille, on voimakas.”* Osa yrityksistä epäili, että vähentää työssäoppijoiden määrää nykyisestä, *”Vaatii entistä enemmän sitoutumista ja panostusta yritykseltä, ei todennäköisesti jakseta ohjata harjoittelijoita nykyisiä määriä”*. Yhdessä yrityksessä kaikki työntekijät eivät pidä ohjaamista mielekkäänä ja näin ollen ohjaaminen kaatuu muutamien työntekijöiden varaan. Yritys katsoi, että lisääntyvä työssäoppiminen kuormittaa näitä työntekijöitä liikaa. Nuori ohjaaja ja opiskelija koettiin haasteelliseksi yhdistelmäksi ohjaustilanteessa, ohjaajan ollessa arka opiskelija ei kunnioita nuorta ohjaajaa, *”Henkilökunnalla on vahva ammatillinen taito, mutta opiskelijan ohjaaminen ja auktoriteetti voi tuottaa ongelmia”*. Kyseisessä yrityksessä on suhteellisen nuori henkilökunta. Opiskelijoiden motivaatio nousi yhdeksi tutkimuksen keskeisimmäksi asiaksi. Yritykset eivät halua sitoutua kouluttamaan opiskelijoita jotka, eivät ole motivoituneita ja innokkaita oppimaan *”Yritys ei halua kantaa heikosti motivoituneen opiskelijan toimimattomuudesta vastuuta”*. Haasteelliset opiskelijat koettiin olevan yrityksille taakkana, työelämällä ei yksinkertaisesti riitä resursseja tällaisten opiskelijoiden ohjaamiseen. Yritysten näkemykset olivat täysin yksimielinen siitä, että opiskelijan aloittaessa työssäoppimisen on ammatilliset perusasiat opittu koulussa, *”Työelämässä aika ei riitä kädestä pitäen opettamiseen”*.

Tutkimus paljasti, etteivät ravintolat puutteellisista tiedoista johtuen tai kokonaan tietämättöminä reformista eivät ole valmistutuneet tulevaan muutokseen.

Tutkimuksen mukaan osa ravintoloista on valmiita kouluttamaan omaa henkilökuntaa ohjaamaan opiskelijoita. Halua ja valmiutta tehdä yhteistyötä koulun kanssa tulevaisuudessa nykyistä enemmän on selkeästi havaittavissa haastattelu tilanteissa, haastattelijalta kyseltiin mahdollisuutta tulla koululle yhteistyön merkissä. Alalla on pula uusista hyvistä työntekijöistä, osa yrityksistä

on halukas tarjoamaan opiskelijoille ns. porkkanoita esimerkiksi ilmaisia kylpylälippuja saadakseen työssäoppijoita ja tulevaisuuden työntekijöitä, *”Huutava pula henkilökunnasta, halutaan toppeihin potentiaalisia tulevaisuuden työntekijöitä”*.

Ravintola-alan yleinen näkemys reformista tutkimuksessa on positiivinen, mutta silti seuraava lause sisältää keskeisen ajatuksen asiasta: *” Opettaja opettaa ja yritys tekee bisnestä”*.

9.3 Suurkeittiön ja ravintolan haastattelujen yhteneväisyyksiä

Suurkeittiö ja ravintola alalla tieto reformista on kulkenut erittäin heikosti oppilaitoksesta työelämään, sillä neuvottelukunnissa olevat henkilöt eivät ole vieneet tietoa työelämään. Työelämällä on huoli ammattitaitoisen työvoiman saannista nyt ja tulevaisuudessa. Yritykset ovat halukkaita tekemään yhteistyötä aiempaa enemmän oppilaitoksen kanssa. Yritykset ovat valmiita ottamaan opiskelijaryhmiä tutustumaan toimintaan ja valmiita tulemaan myös oppilaitokseen esittelemään työelämää ja yritystä.

Kaikissa haastatteluissa oltiin positiivisia työssäoppimisen määrän lisääntymisestä. Vakituisen työntekijän suorittavan tason työtaakka kevenee jonkin verran työharjoittelijan myötä. Työelämä on sitä mieltä, että työt opitaan käytännössä ja he saavat kouluttaa sekä valita itselleen sopivia työntekijöitä. Työelämä toivoo, että opiskelijat ovat motivoituneita ja hallitsevat perusasiat.

Työelämä kokee haasteena, että kiireessä opiskelijaa ei ehditä ohjaamaan. Ohjaamisen pelättiin käyvän työntekijöille liian raskaaksi, kun kyseessä on paljon ohjausta tarvitseva opiskelija. Ohjaaminen koetaan raskaaksi myös, jos opiskelijat vaihtuvat tiheästi. Työelämä joutuu jatkuvasti niin sanotusti aloittamaan ohjaamisen alusta. Osassa haastatteluja tuli esille, että kaikki työntekijät eivät halua ohjata opiskelijoita.

Yritykset eivät ole valmistautuneet tulevaan muutokseen, koska tietoa muutoksesta ei ole ollut. Haastatteluissa toivottiin informaatiota oppilaitoksesta muutokseen liittyen.

9.4 Suurkeittiön ja ravintolan haastattelujen eriäväisyyksiä

Suurkeittiö haastattelussa toivottiin, että opiskelijoilla olisi riittävän hyvä suomen kielen taito. Haastateltavien huolena oli myös se, että nuoret ovat fyysisesti heikossa kunnossa eivätkä pysty tekemään rankkaa ruumiillista työtä. Haastattelussa näkyi selvästi muutosvastarinta reformia kohtaan. Työpaikoilla ollaan jopa väsyneitä jatkuviin muutoksiin. Jatkuva muutos rasittaa työyhteisöjä. Uuden, aloittavan työssäoppijan kohtaamista pidettiin haastavana.

Ravintola haastatteluissa ilmeni, että opiskelijoiden henkilökohtaistaminen tulee purkamaan nykyisiä työssäoppimisjaksoja ja opiskelijoita jakautuu nykyistä tasaisemmin koko vuodelle ajalle yrityksiin työssäoppimaan. Työntekijät pääsevät siirtämään omaa tietotaitoaan opiskelijoille ja opiskelijat puolestaan tuovat yritykseen omaa uutta näkemystä asioihin.

10 Opiskelijan, opettajan ja oppilaitoksen näkökulmia reformiin

Tässä osassa käsitellään painetun median ja Yleisradion teettämän tutkimuksen näkökulmasta opiskelijan, opettajan ja oppilaitoksen mielipiteitä sekä näkemyksiä.

10.1 Opiskelijoiden näkökulmia

Tulevan uudistuksen hyviä puolia opiskelijan näkökulmasta on opiskelujen joustavuuden lisääntyminen ja osaamisen perusteella opiskelun eteneminen yksilöllisesti. Työssäoppimisen lisääntymisen myötä pystytään ehkäisemään turhautumista oppitunneilla istumiseen. (Taussi 2017, 5.) Ammatinoppimisen lisäksi samalla opitaan työelämässä tarvittavia avaintaitoja (Syrjälä 2017, B1 – B5).

Reformia kohtaan on jo nyt noussut kritiikkiä opiskelijoilta ja vanhemmilta. Kritiikki kohdistuu lähiopetuksen vähyyteen, lukujärjestysten tyhjiyteen ja ohjattujen tehtävien puutteeseen (Räikkönen 2017, C19.) Uhkakuvana reformissa on koettu opiskelijan jääminen ilman riittävää ohjausta, koska lähiopetuksen ja opettajien resurssit vähenevät (Jäntti 2017, 14 - 15.)

Opiskelijoilta vaaditaan entistä enemmän itsenäisyyttä ajoittaa ja suorittaa tehtäviä omalla ajalla. Opiskelijoiden yksilölliset polut aiheuttavat sen, että lähiopetusryhmiä ei enää ole. (Syrjälä 2017, B1 - B5.)

Yleisradion syksyllä 2017 teettämän reformia koskevan tutkimuksen mukaan 70 % vastanneista opiskelijoista koki, että ei ollut saanut riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen uudistuksesta (Yleisradio, 2017).

Etelä-Suomen aluehallintovirasto on huolissaan ammatillisen koulutuksen yhteisöllisyydestä ja turvattomuudesta tulevaisuudessa. Yleisradion reformia koskevan tutkimuksen mukaan opiskelijoita huolestuttaa kotiryhmän häviäminen *”Kaverit on tosi tärkeitä opinnoissa.”* (Yleisradio, 2017). Aluehallintovirasto pohtii, miten voidaan taata, että opintojen ja opiskelijoiden turvattuus ja syrjäytyminen eivät lisäännä (Tikkanen 2017, 5).

10.2 Opettajien näkökulmia

Opettajan työ muuttuu reformin myötä. Luokkaopetus vähenee, oppimista siirretään runsaasti työpaikoille ja muihin oppimisympäristöihin. Opettajan työ monipuolistuu. Opettaja hallitsee pedagogiset menetelmät, tukee opiskelijoita yksilöllisten opintopolkujen rakentamisessa ja toteutumisessa. Opettaja vastaa jatkossa myös käytännön yritysysteistä. (Tammilehto, 2016.)

Opettaja ottaa vastuuta opiskelijan ohjaamisesta työpaikkaohjaajan kanssa. Opettajan rooli pitäisi tulevaisuudessa pysyä vahvana, sillä opettaja vastaa ohjaamisesta, oppimisprosesseista ja arvioinneista sekä tukee opiskelijaa tämän henkilökohtaisella opintopolulla. Uudistus vaatii jatkossa opettajan työltä joustavuutta ja epävarmuuden sietoa. Opettajan työstä tulee sirpaleista ja yksinäistä. (Jäntti 2017, 14 -15; Tammilehto 2017, C11.)

Opiskelijoiden lisääntyvä työssäoppiminen vahvistaa opettajien yhteyksiä työelämää. Opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen ansiosta opettajalla on enemmän aikaa tukea tarvitseville. Opettajan pitää mieltää itsensä kasvattajaksi ja vierellä kulkijaksi, joka kannustaa ja tukee nuorta oppimaan. (Syrjälä 2017, B1 – B5.)

Yleisradion teettämän kyselyn perusteella kaksi kolmesta opettajasta ei usko uudistuksen onnistuvan tavoitteissaan. Kyselyn vastauksissa on huoli uudistuksen käytännön toteutuksesta. Vain noin joka viides vastaaja uskoo, että uudistuksella voidaan vastata yhteen sen päätavoitteista eli työelämän muuttuviin tarpeisiin. Vastaajat arvelevat myös, että uudistuksen käytännön toteutuksessa tulee olemaan ongelmia. Huolta herättää, että opetuksen ja oppimisen siirtyminen entistä enemmän työpaikoille supistaa opiskelijoiden osaamista. (Yleisradio, 2017.)

10.3 Oppilaitoksen näkökulmia

Oppilaitoksen näkökulmasta rahoituksen muuttuminen voi aiheuttaa sen, että päästetään opiskelija läpi opinnoista, vaikka hänen osaamisensa ei olisikaan riittävä. Opiskelijavalinnoissa voidaan suosia hakijoita, jotka varmimmin valmistuvat. (Jäntti 2017, 14 - 15.) Oppilaitoksen näkökulmasta saattaa käydä niin, että koulutuksessa otetaan takapakkia, koska vähemmällä rahalla yritetään saada enemmän aikaan (Tikka 2017, 4). Leikkausten myötä opiskelijoiden jatko-opintokelpoisuus heikkenee ja ammatillisen koulutuksen vetovoima vähenee (Korkeakivi 2017, 20).

Jatkossa oppilaitoksia tullaan palkitsemaan siitä, että haasteelliset opiskelijat ja pitkään työttömän olleet saadaan valmistumaan sekä työllistymään, rahaa tulee enemmän. Oppilaitosten on panostettava siihen, että opiskelijat pysyvät koulussa ja valmistuvat. (Syrjälä 2017, B1 – B5.)

Koulutuksen uudistuksen myötä byrokratia vähenee. Koulutuksen järjestäjien luvat joudutaan hakemaan kaikki uudestaan, koska osa oppilaitoksista lakkautuu ja oppilaitoksia yhdistetään saman hallinnon alle. Uusilla luvilla voidaan kouluttaa ketä vain. Suurin osa hallinnollisesta paperityöstä katoaa digitaalisuuden myötä. (Hahl 2017, 4.)

11 Johtopäätökset

Tutkimuksemme pääkysymyksenä oli, mitä reformin tuoma muutos merkitsee yrityksille. Työssäoppimissopimus vaihtuu koulutussopimukseksi, jolloin työpaikat sitoutuvat opiskelijan kouluttamiseen. Tutkimuksen tuloksen

perusteella työssäoppijoiden määrä tulee lisääntymään, mutta yksittäisen työssäoppimisjakson pituus voi vaihdella opiskelija kohtaisesti. Työssäoppijoita tulee yrityksiin nykyistä tasaisempaan tahtiin, omien opintopolkujen johdosta. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa kasvaa ja yhteisien käytänteiden sopiminen tarkentuu. Sovittaan työssäoppija kohtaisesti yksilölliset tavoitteet jaksolle. Työssäoppimispaikka saa tätä kautta tietoon, mitä työssäoppijan kuuluu harjoitella ja oppia. Opettajat ovat enemmän läsnä työpaikoilla tukemassa opiskelijaa ja byrokratia vähenee. Työntekijöiden rekrytointi ja työvoimapula helpottuvat. Yrityksissä tulee jatkossa olla entistä enemmän aikaa, tietoa ja taitoa ohjata opiskelijoita.

12 Pohdintaa

Opinnäytetyössämme tuli selvästi esille, että yritykset ovat positiivisia työssäoppimisen lisääntymisestä ja koulutussopimuksesta. Työssäoppimisen lisääntyessä työssäoppijoita tulee entistä enemmän, entistä tasaisemmin ja osa oppimisesta siirtyy työpaikalle. Käytännön työ pitää oppia työpaikalla työtä tekemällä. Yritysten rekrytointi helpottuu huomattavasti, koska he pystyvät poimimaan parhaat joukosta. Yritykset haluaisivat vain hyviä ja motivoituneita opiskelijoita, jotka hallitsevat ammatin perustaidot. Enemmän ohjausta vaativat opiskelijat yritykset kokevat haasteena. Yrityksillä ei ole tarpeeksi aikaa ja voimavaroja ohjata haasteellisia opiskelijoita.

Koulutussopimus koettiin pääsääntöisesti hyvänä asiana, sillä yritykset ovat halukkaita siirtämään omaa tietotaitoa opiskelijoille. Työpaikat kokevat tarvitsevänsä itse lisää koulutusta opiskelijoiden ohjaamiseen. Yrityksillä on valmiuksia ja osalla yrityksiä myös resursseja ottaa vastaan koulutusta opiskelijoiden ohjaamiseen.

Yritykset haluavat myös nostaa omaa yrityskuvaa opiskelijoiden näkökannalta, joka vaikuttaa opiskelijoiden haluun valita työssäoppimispaikaksi positiivinen ja hyvä maineinen työpaikka.

Erittäin positiivisena ja yllättävänä asiana tutkimuksen tekijät kokivat yritysten halun yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa. Yrityksen edustajat ottavat mielellään

ryhmiä tutustumaan yrityksen toimintaan ja ovat valmiita tulemaan oppilaitokseen esittelemään yritystään.

Opiskelija näkökulmasta tulevassa koulutusmuutoksessa on hyvää, että tutkinto suoritetaan käytännönläheisesti ja mahdollisimman joustavasti henkilökohtaisilla opintopoluilla. Hyvä asia opiskelijoiden kannalta on myös se, että työelämä pystyy opettamaan elinikäisen oppimisen avaintaitoja oppilaitoksia kokonaisvaltaisemmin. Opiskelijat kokevat yksilöllisten opintopolkujen vuoksi luokkaryhmien ja yhteisöllisyyden katoamisen.

Haasteelliset ja arat opiskelijat jäävät helposti syrjään alan ydintehtävistä. He ohjautuvat avustaviin työtehtäviin, eivätkä kehity ammatissa toivotulla tavalla.

Opettajat pelkäävät muutosta, koska työ muuttuu ohjaajaksi ja vierellä kulkijaksi. Työssäoppimisen myötä opettajat ovat huolissaan opiskelijoiden oppimisesta. Haastattelussa tuli esiin opettajan rooli työssäoppimispaikoilla. Yritykset eivät näe tarpeelliseksi opettajan läsnäoloa työssäoppimispaikalla. Yritykset kokivat, että opettajan läsnäolo voi olla noloa opiskelijan kannalta ja ravintola salissa jopa täysin mahdotonta.

Oppilaitokset ovat huolissaan rahasta. Tuleva rahoitusjärjestelmä on epäselvä ja mietityttää. Tutkimus paljasti, että informaatio ei ole ollut riittävä koulutusuudistuksesta työelämään. Samalla heräsi kysymys ammatillisen neuvottelukunnan tehtävästä ja merkityksestä.

Tutkimuksen saturaatio oli riittävä. Opinnäytetyön tutkimus tulosten näkökulmasta haastattelujen määrä oli riittävä. Haastattelut toistivat loppuvaiheessa samoja asioita, jotka nousivat jo aiemmissa haastatteluissa esiin. Tämän tutkimuksen tutkijoiden liialliset ennakko-odotukset eivät ole ohjanneet tuloksia tutkijoiden oman odotusten suuntaan. Mikäli tutkimus uusitaan lähiaikoina, uskotaan, että vastaukset pysyvät samoina. Pitää ottaa huomioon, ettei tätä tutkimusta voida toteuttaa samanlaisena enää vuoden kuluttua, kun reformi on tullut voimaan.

Tällä tutkimuksella on saatu aikaan informaatiota reformista oppilaitoksen suunnalta työelämään ja toisinpäin. Oppinäytetyön tutkimuksen myötä yritykset

ovat heränneet yhteistyön merkityksen tärkeydestä oppilaitoksen kanssa. Jokaisessa haastattelussa havaittiin halu tiivistää yhteistyötä oppilaitoksien ja opettajien kanssa. Oppilaitoksen suurkeittiö- ja ravintola-alan koulutukseen oppinäytetyö antaa tietoa asenteesta muutosta kohtaan ja lisää rohkeutta olla yhteistyössä alan yritysten kanssa.

Ryhmäteemahaastattelu ei toteutunut suunnitellulla tavalla. Haastateltavat eivät päässeet tulemaan pyydettyä ajankohtana paikalle. Näin ollen siirryimme yksilöhaastatteluihin. Yksilöhaastatteluissa jäi puuttumaan ryhmähaastattelun monipuolisuus ja syvyys. Haastattelijoiden kokemattomuus näkyi syventävien kysymysten puutteena.

Haastattelihoita yllätti, että työelämä ei ollut millään lailla tietoinen tulevasta reformista. Haastatteluja aluksi oli avattava, minkälainen muutos on tulossa. Yritykset eivät myöskään olleet osanneet varautua tulevaan muutokseen. Oppinäytetyöntekijät jäivät pohtimaan työelämän rektioita lisääntyvään työssäoppimiseen ja ohjaajien jaksamiseen erityisesti haastavien opiskelijoiden kohdalla.

Oppinäytetyön tekijöiden mielestä olisi ollut mielenkiintoista nähdä, miten muut oppilaitokset ovat valmistautuneet reformin tuomiin muutoksiin. Tietoa ei ollut saatavilla julkisesti. Suunnitelmat ovat todennäköisesti jo hyvin pitkällä, mutta tiedot ovat oppilaitosten sisäisessä käytössä. Yhteistyö reformin suunnittelussa oppilaitosten välillä on vähäistä. Opetushallituksesta tulee niukasti ja myöhäisessä vaiheessa määräyksiä ja ohjeita oppilaitoksiin reformin toteutuksesta.

13 Jatkotoimenpiteet

Oppinäytetyön tekijöiden mielestä olisi mielenkiintoista nähdä reilun vuoden kuluttua, miten reformi on muuttanut työssäoppimista ja opiskelijoiden henkilökohtaisten oppimispolkujen toteutumista sekä työelämän näkemyksiä reformin vaikutuksista. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyön lisääntyminen ja sen tuomat hyödyt työvoimatilanteeseen.

Kuvat

Kuva 1. Ammatillisen tutkinnon rakenne, s. 8

Kuva 2. Alueellinen ja valtakunnallinen yhteistyö, s. 11

Kuva 3. Uusi ammatillinen koulutus, s. 12

Kuva 4. Työssäoppimisen prosessi, s. 16

Kuva 5. Työssäoppimisen kokoava viitekehys, s. 17

Kuva 6. Elinikäisen oppimisen, ammatillisen koulutuksen, työelämän ja työssäoppimisen suhteet, s. 19

Lähteet

Aaltola, M. & Vanhanen, R. 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Autere, H. & Parkkonen, P. 2015. ECVETin toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Opetushallitus.
http://www.oph.fi/julkaisut/2015/ecvetin_toimeenpano_ammattillisessa_koulutuksessa. Luettu 12.5.2017.

Autio, J & Loima, J. 2010. Työssäoppimisjakson seuranta etaitavan avulla. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakoulutus. Opinnäytetyö.

Edu, 2017.
http://www.edu.fi/tonet/koulutuksen_ja_tyolaman_yhteistyo/yhteistyon_muoto_ja_alueellinen_yhteistyo. Luettu 5.4.2017.

Finlex. 1998. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. Luettu 5.2.2017.

Finlex. 2014a. Valtionneuvoston asetus ammatillisen perustutkinnon muodostumisesta. Valtioneuvosto.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140801>. Luettu 19.2.2017.

Finlex. 2014b Valtioneuvoston asetus ammatillisen perustutkinnon muodotumisesta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/2014080>. Luettu 5.6.2017

Hahl, M. 2017. Amis uudistus laittaa opiskelijan keskiöön. Imatralainen 60, 4.

Haslam, A. Reicher, S. & Platow, M. 2011. The new psychology of
learningship, identity, Infulence and Power. Psychology Press, 45.

Heininen, H. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformin toteuttaminen rakennusalaalla ammatillisessa koulutuksessa asiakkuuksien näkökulmasta. Karelia-ammattikorkeakoulu, Teknologiaosaamisen johtamisen kulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Opinnäytetyö.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Hätönen, H. 2014. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Jäntti, E. 2017. Koulutuksen uusi kattaus. Opettaja 10, 14 – 15. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.

- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Suomen yliopistopaino Oy Jyväskylä, Juvenes Print.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy Jyväskylä, Juvenes Print.
- Korkeakivi, R. 2016. Ensi vuonna rysähtää. Opettaja 19, 20. Opetusalan ammattijärjestö OAJ.
- Kulttuuriministeriö, O. 2016. Ammatillisen koulutuksen uudistukset työpaikalla oppimisessa. <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>. Luettu 10.3.2017.
- Lintunen, L. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset ammatillisen opettajan työhön. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Opetushallitus. 2015. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Joensuu: Opetushallitus. 18.4.2017.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017a. <http://minedu.fi/amisreformi> Luettu 18.4.2017.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017b. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) ja asetuksen siirtymäsäännökset. <http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/siirtymasaannokset16102017.pdf/d7663baa-5c08-474e-844b-4afa234f1751>. LUETTU 18.10.2018.
- Peda, 2015. <https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokaohdat/elinikaisuus>. Luettu 7.4.2017.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Otavan kirjapaino Oy Keuruu.
- Pursiainen, S. 2013. Työssäoppimisen prosessi. <https://www.slideshare.net/sirpapursiainen/tyssoppimisen-prosessi>. Luettu 5.6.2017
- Räikkönen, T. 2017. Ammatilliset opiskelijat tarvitsevat opettajia. Helsingin Sanomat 141. Mielipide C, 19.
- Saimaan ammattiopisto Sampo, 2015. Opetussuunnitelmat. <http://www.edusampo.fi/opiskelijalle/nuorten palvelut/opetussuunnitelmat>. Luettu 13.2.2016.
- Saimaan ammattiopisto Sampo, 2016. Työssäoppimisen ohjaus työpaikoilla.
- Syrjälä, H. 2017. Pysykää kyydissä. Helsingin Sanomat 299, Ura & työ ja talous B, 1 – 5.

Tammilehto, M. 2016. Reformi.

<http://eduekky.sharepoint.com/opetus/reformi/Documents/Mika%20Tammilehto%20Reformi.pdf> Luettu 17.3.2017

Tammilehto, M. 2017. Opiskelu työpaikalla on aina ohjattua ja tavoitteellista. Helsingin Sanomat 142 Kotimaa C, 11.

Taussi, P. 2017. Ammattiopetus muutoksessa. Uutisvuoksi 141. 5. Kaakon viestintä Oy.

Tikka, T. 2017. Ammatilliset opettajat kysymysmerkkeinä. Opettaja 16, 4. Opetusalan ammattijärjestö OAJ.

Tikkanen, T. 2017. Avi huolissaan ammatillisten opiskelijoiden turvallisuudesta. Opettaja 19, 5.

Turku, 2017. Ammatillinen neuvottelukunnat.

<https://www.turkuai.fi/amatilliset-neuvottelukunnat>. Luettu 20.9.2017.

Vesa, K. 2017. Toisen asteen ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon Teollisuuden palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Yleisradio, 2017. Yle Uutisten kysely ammatillisen koulutuksen uudistuksesta. <http://yle.fi/uutiset/3-9898501>. Luettu 12.11.2017.

LIITTEET

Ulla Siik ja Marju Riikonen
Koulukatu 5
55120 Imatra

KUTSUKIRJE (liite 1)

Vastaanottajan nimi
Yrityksen nimi

Hyvä Vastaanottajan nimi

Olemme Saimaan ammattikorkeakoulun ylemmän restonomitutkinnon opiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä toisen asteen ammatillisen koulutuksen muutoksesta eli reformista, joka astuu voimaan 1.1.2018.

Kutsumme sinut ryhmähaastatteluun ke 4.10.2017 klo 17.00 ravintola Säkäkokkiin Imatralla

Ryhmähaastattelu on rento ja vapaamuotoinen tilaisuus, jonka johdosta haluamme saada opinnäytetyöhömmme teidän näkemyksiänne tulevasta koulutusmuutoksesta. Näkemyksenne on meille arvokasta, koska haluamme opinnäytetyöllämme kehittää koulun ja työelämän välistä työssäoppimisen yhteistyötä.

Vp. ke 27.9.2017 mennessä

Ystävällisin terveisin

Oma nimi

SUURKEITTIÖN HAASTATTELU

Haastattelu 1	Taso 1
1. Reformista ei mitään tietoa työpaikalla.	Reformi
2. Muutos ei merkitse mitään työpaikalla, koska siitä ei ole tietoa.	Reformi
3. Tietoja reformista voi tulla jatkossa opettajien kautta työssäoppimiskäynneillä.	Opettaja
4. Työssäoppijoiden hyöty työpaikoille riippuu paljon henkilöstä, joka tulee.	Yritys
5. Työpaikalta ei löydy opiskelijalle ohjaajia.	Ohjaaminen
6. Tarvittaisiin työpaikkaohjaaja koulutusta.	Koulutusta
7. Vastuun ottaminen ohjaamisesta pelottaa.	Ohjaaminen
8. Ei uskalleta ottaa vastuuta opiskelija ohjaamisesta.	Ohjaaminen
9. Oppisopimusopiskelijasta on ollut hyötyä työpaikalle.	Oppisopimus
10. Ei pystytäkään tekemään valmisteluja, kun ei tiedetä muutoksesta.	Ei valmistauduttu
11. Opettajat ovat tervetulleita.	Opettaja
12. Ei haluta ohjata opettajaa. "Pidetä kädestä kiinni", kiusallista.	Opettaja
13. Kaikki tulijat kuitenkin huomioidaan.	Yksilöllisyys
14. Opiskelijalla oltava perustiedot ja -taidot tullessaan työssäoppimaan.	Perustaidot
15. Opiskelija on motivoitunut.	Motivaatio
16. Opiskelija on sitoutunut työssäoppimiseen.	Motivaatio
17. Vaatimuksena on keittiön yleisten termien tunteminen.	Perustaidot

Haastattelu 2	Taso 1
1. Ei ole kuullut uudistuksesta.	Reformi
2. Työssäoppimisen lisääntyminen hyvä asia.	Työssäoppiminen
3. Työ pitää oppia käytännössä.	Oppiminen
4. Pidempi työharjoittelu --> yritys panostaa ohjaamiseen.	Työssäoppiminen

5. Ehditään opettamaan useampia asioita.	Monipuolisuus
6. Reformi helpottaa työvoimatilannetta.	Työvoima
7. Harjoittelija ei sijaista ketään, mutta keventää vakituisen henkilökunnan työtaakkaa.	Opiskelija
8. Pitkällä tähtäimellä valmistautuminen työelämään kevenee.	Työelämä
9. Työllistyminen helpottuu.	Työllistyminen
10. Työelämä on haastavaa ja vaativaa.	Työelämä
11. Työpaikka palkkaa nohevimmat suoraan töihin.	Työelämä
12. Tiivis yhteistyö työpaikan ja koulun välillä.	Yhteistyö
13. Toiveena on, että valmistuvien viimeinen toppi kevään lopussa.	Yhteistyö
14. Yritys ei ole valmistautunut muutokseen mitenkään.	Muutos
15. Työpaikka toivoo pidempiä työssäoppimisjaksoja.	Työssäoppiminen
16. Yritys tekee tiivistä yhteistyötä maakunnan eri oppilaitosten kanssa.	Yhteistyö
17. Yritys valmis ottamaan enemmän työntekijöitä kuin saa.	Työvoimapula
18. Yritys kehittää positiivista mainetta harjoittelupaikkana.	Työelämä
19. Yritys haluaa, että harjoittelijan läsnäolo näkyy myös asiakkaille.	Opiskelija
20. Yritys toivoo tiiviimpää yhteistyötä oppilaitoksen kanssa.	Yhteistyö
21. Harjoittelujen koordinointi yrityksen ja koulun välillä.	Yhteistyö
22. Yritys ottaa vastaan myös haastavia oppilaita.	Työssäoppiminen
23. Sääntöjen noudattaminen.	Säännöt
24. Pitää olla motivoitunut oppimiseen ja työhön.	Motivaatio
25. Tiedonkulku ja yhteistyö yritys >< oppilaitos.	Yhteistyö

Haastattelu 3	Taso 1
1. Ei ole tullut tietoa, kun kyseessä uusi asia.	Ei tietoa
2. Havaittu, että jo nyt sysätään entistä enemmän opiskelijoita työpaikoille.	Opiskelija
3. Muutos hyvä asia, että löydetään helmet harjoittelijoiden joukosta.	Reformi

4. Työpaikka ja koulu ovat erilainen ympäristö.	Ympäristö
5. Harjoittelija voisi keventää vakituisen työntekijän työtaakkaa.	Työelämä
6. Työpaikkaohjaaja koulutusta kaivattiin.	Ohjaaja
7. Opiskelija motivoitunut ja saapuu paikalle.	Motivaatio
8. Opiskelijalla on oltava riittävä kielitaito (suomi)	Opiskelija
9. Harjoittelija rasittaa työyhteisöä, jos vaihtuu usein.	Työyhteisö
10. Koko työyhteisön on panostettava opiskelijan ohjaamiseen.	Työyhteisö
11. Opettajien tulo työpaikoille ei niin paha asia.	Opettaja
12. Myös opettajien olisi hyvä jalkautua työelämäänsä aika ajoin.	Opettaja
13. Työpaikka ei ole valmistautunut muutokseen mitenkään.	Reformi
14. Nykyäänkin on jatkuvasti työssäoppijoita.	Työssäoppiminen
15. Yksi opiskelija kerralla työssäoppimaan.	Työssäoppiminen
16. Neuvotaan ja opastetaan monipuolisesti.	Ohjaaminen
17. Opiskelija hallittava perusasiat hygienia, veitsen käyttö, pukeutuminen	Perustaidot
18. Opiskelijan on oltava kiinnostunut ja avoin mieli.	Motivaatio
19. Tuleva työssäoppimisen lisääntyminen mietityttää.	Ohjaaminen
20. Ohjaaminen käy mahdollisesti liian rankaksi.	Ohjaaminen
21. Haluavat ottaa edelleen työssäoppijoita.	Työssäoppiminen
22. Haluaa olla muutoksessa mukana.	Reformi
23. Opiskelijan ei tarvitse olla missään tapauksessa valmis ammattilainen.	Opiskelija

Haastattelu 4	Taso 1
1. Ei ole kuullut reformista aiemmin.	Ei tietoa
2. Arviointi haastavaa.	Arviointi
3. Työpaikalla huoli työntekijöiden, ammattilaisten puutteesta.	Työvoimapula
4. Opiskelijalla on oltava perustiedot ja taidot.	Perustaidot

5. Toivottiin Ammattikeittiöosaajat ry:n kautta yhteyshenkilöä, joka toimittaa ja jakaa tietoa.	Tiedottaminen
6. Harjoittelun myötä työpaikka saisi itselleen extroja.	Työvoima
7. Hyötynä lisä käsipari tekemään työtä.	Työvoima
8. Pitää osata perusasiat esim. leivonta.	Perustaidot
9. Työpaikkaohjaaja koulutusta halutaan ja ohjeita ohjaamiseen.	Ohjaaja
10. Arviointi on ollut ongelmallista ja haasteellista.	Arviointi
11. Eivät ole valmistautuneet muutokseen.	Ei valmistautunut
12. Oppisopimusta halutaan, toivotaan.	Oppisopimus
13. Työpaikka monipuolinen. Aterioita nuotiolta illallispöytään.	Työelämä
14. Muutokseen valmistautumista ei ole mahdollisuutta toteuttaa.	Reformi
15. Resurssit ovat vähäiset.	Resurssit
15. Haluavat koulutusta henkilökunnalle ohjaamisesta.	Koulutusta
16. Henkilökuntaa motivoimalla.	Motivaatio
17. Opettajan tuloa työpaikalle arastellaan työntekijöiden näkökulmasta	Opettaja
18. Opettaja voi kuitenkin tulla työpaikalle ohjattavan opiskelijan mukaan.	Opettaja
19. Tuotetuntemus pitää hallita.	Perustaidot
20. Erilaisuuden huomioon ottaminen.	Erilaisuus

Haastattelu 5	Taso 1
1. On saanut tietoa muutoksesta.	Reformi
2. Tuntee saman alan ihmisiä. On keskusteltu.	Reformi
3. On ollut puhetta työpaikalla.	Reformi
4. Seuraa alaa, lehtiä ja uudistuksia.	Reformi
5. Työssäoppimisen lisääntyminen hyvä juttu	Työssäoppiminen
6. Perustaidot oltava kunnossa.	Perustaidot
7. Hienosäätö tehdään työpaikalla.	Työssäoppiminen

8. Reformin tuomaa muutosta ei vielä tiedetä, kun ei ole vielä käynnistynyt.	Reformi
9. Osaavatko oppilaat perustaidot, kun tunteja ja opetusta on vähemmän	Perustaidot
10. Opiskelijat ovat työelämän voimavara tulevaisuudessa.	Työvoima
11. Opiskelijoille pitää tarjota mahdollisuus työssäoppimaan.	Työssäoppiminen
12. Pitää olla kiinnostunut ja motivoitunut.	Motivaatio
13. Halu oppia.	Motivaatio
14. Oppilaan sitouduttava työssäoppimiseen.	Motivaatio
15. Ohjaaminen vie työpaikan voimavaroja.	Ohjaaminen
16. Työpaikkain saa hyötyä motivoituneesta opiskelijasta.	Työvoima
17. Halutaan, että oppilaasta on myös hyötyä.	Työvoima
18. Haasteena opiskelija ohjaaminen, kun on kiire ja perustaidot puutteelliset.	Ohjaaminen
19. Opettajien oltava enemmän työpaikalla läsnä ensimmäisillä jaksoilla.	Opettaja
20. Opettajat tervetulleita työpaikalle, mutta joka työpaikalle ei voi mennä.	Opettaja
21. Opettajan tunnettava opiskelija ja hänen taitonsa. Näin osataan valita taso.	Opettaja
22. Muutokseen valmistauduttu koulutuksissa.	Reformi
23. Yrityksessä on ostettu koulutusta ulkopuolelta.	Koulutus
24. Yrityksessä ennakoidaan asioita.	Yritys
25. Muutoksiin reagoidaan eri tavoilla.	Reformi
26. Muutos koetaan haasteena.	Reformi
27. Kaikki eivät pysty ohjaamaan opiskelijaa.	Ohjaaminen
28. Oppilaan kohtaaminen on haastavaa.	Ohjaaminen
29. Arvioiminen haasteellista.	Arviointi
30. Eri paikoissa voidaan arvioida eri tavoin.	Arviointi
31. Arviointia "pelätään"	Arviointi

HAASTATTELUN VASTAUKSET TEEMOITTAIN SUURKEITTIÖ

Onko saanut tietoa muutoksesta aiemmin?
Ei tietoa.
On saanut tietoa muutoksesta.
Ei mitään, koska muutoksesta ei tiedetä mitään.

Mitä työpaikat hyötyvät opiskelijoiden työssäoppimisen lisääntymisestä?
Työssäoppijoiden hyöty työpaikoille riippuu paljon henkilöstä, joka tulee.
Pidempi harjoittelujakso, niin pystytään opettamaan useampia asioita.
Yhteistyö lisääntyy yrityksen ja koulun välillä.
Työ, joka pitää oppia käytännössä.
Lisää työvoimaa.
Löytävät helmet työntekijöiksi harjoittelijoista.
Hyötynä lisäkäsipari töihin.
Työpaikka saa hyötyä motivoituneista opiskelijoista.
Että opiskelija on hyödyllinen työpaikalla eikä kivireki.
Löytää uusia työntekijöitä.
Oppisopimus opiskelijoista on ollut hyötyä työpaikalle.
Pitkällä tähtäimellä valmistautuminen työelämään kevenee.
Työllistyminen helpottuu.
Pidempi työharjoittelu --> yritys panostaa ohjaamiseen laajemmin.
Helpottaa työvoimatilannetta.
Yritys kehittää itselleen positiivista yrityskuvaa.
Harjoittelija ei sijaista ketään, mutta keventää vakituisten henkilökunnan työtaakkaa.
Työpaikka pystyy palkkaamaan nohevimmat suoraan töihin.

Yritys tekee tiivistä yhteistyötä maakunnan oppilaitosten kanssa.
Muutos hyvä asia, että löydetään helmet harjoittelijoiden joukosta.
Harjoittelija voisi keventää työntekijöiden työtaakkaa.
Harjoittelujen myötä työpaikka saisi itselleen extroja.
Opiskelijat ovat työelämän voimavara tulevaisuudessa.
Mitä haasteita tai ongelmia työssäoppimisen lisääntymisestä koituu yrityksille?
Työpaikalta ei löydy ohjaajaa opiskelijalle.
Vastuunottaminen ohjaamisesta pelottaa.
Ei pystytä valmistautumaan muutokseen, kun ei ole mitään tietoa.
Pelkona perustietojen ja -taitojen puuttuminen.
Työ rankkaa, opiskelijat eivät jaksakaan tehdä ruumiillista työtä.
Työpaikka ja koulu ovat erilaiset ympäristöt.
Riittävä kielitaito?
Tuleva työssäoppimisen määrä mietityttää.
Ohjaaminen käy liian rankaksi.
Työssäoppijat rasittaa työyhteisöä, jos vaihtuvat usein
Ei haluta ohjata.
Pelätään ohjaamista.
Arviointi haastavaa.
Työpaikan resurssit ovat rajalliset ohjaamiseen.
Erilaisuuden hyväksyminen.
Haasteena opiskelijan ohjaaminen, kun on kiire ja perustaidot puutteelliset.
Kaikki eivät pysty ohjaamaan opiskelijaa.
Opiskelija kohtaaminen on haastavaa.
Arvioiminen haastavaa.
Kaikkia opiskelijoita ei voi laittaa joka keittiöön ja työtehtävään.

Eri työpaikoissa arvioidaan eri tavoin.
Tarvitaan lisää ohjaajakoulutusta henkilökunnalle.
Havaittu, että jo nyt sysätään entistä enemmän opiskelijoita työpaikoille.
Voi rasittaa työyhteisöä, jos harjoittelija vaihtuu usein.
Koko työyhteisön on panostettava ohjaamiseen.
Tuleva työssäoppimisen lisääntyminen mietityttää.
Reformin tuomaa muutosta ei vielä tiedetä, kun ei ole vielä käynnistynyt.
Lisääntyvä ohjaaminen vie työpaikan voimavaroja.
Muutos koetaan haasteena.
Työpaikat reagoivat hyvin eri tavoin.

Miten yrityksissä on valmistauduttu tulevaan muutokseen?
Ei valmistauduttu, kun ei tiedetä mitään.
Kaikki tulijat kuitenkin huomioidaan.
Yritys haluaa ottaa enemmän työntekijöitä kuin saa.
On ryhdytty luomaan pikkuhiljaa positiivisempaa yrityskuvaa.
Otetaan edelleen yksi työssäoppija kerrallaan.
Halutaan olla muutoksessa mukana.
Motivoitu työntekijöitä.
Ei valmistauduttu, kun ei ole resursseja.
Muutokseen valmistauduttu koulutuksissa.
Yritys ostanut koulutusta ulkopuoliselta kouluttajalta.
Yrityksessä ennakoidaan asioita hyvin.

Mitä yritykset ovat valmiita tekemään tulevan muutoksen eteen?
Tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa.

Ottaa vastaan myös haastavia opiskelijoita.
Halutaan ottaa edelleen opiskelijoita työssäoppimaan.
Halutaan olla muutoksessa mukana.
Erilaisuuden sietäminen. Opiskelija ei tarvitse olla ammattilainen.
Kouluttaa omia työntekijöitä.
Motivoida henkilökuntaa.
Erilaisuuden huomioon ottaminen.
Ennakoidaan kouluttautumalla.
Haluavat motivoituneet opiskelijat.
Halutaan opiskelijat, joilla on perustaidot ja hiotaan niitä eteenpäin.
Sietämään opettajia työpaikoilla.
Ovat positiivisia, että työssäoppiminen lisääntyy.
Panostavat ohjaukseen, kun on pidempiä jaksoja.
Ei mitään, kun resurssit eivät riitä.
Katsotaan mitä tulevaisuus tuo tullessaan.
Työpaikkaohjaaja koulutusta ja ohjeita ohjeistukseen.

RAVINTOLAN HAASTATTELU

Liite 3

HAASTATTELU 1

Raakateksti	Koodi (Taso1)
1. Koulutus uudistuksesta on tullut yleistä tietoa oman lapsen kautta 9 luokan opinto-ohjaajan kertomana.	Koulutusuudistus
2. Opettajien tuleminen työpaikoille on hyvä asia.	Opettajat
3. Opiskelijoiden näkökulmasta työssäoppimisen määrän lisääntyminen on hyvä asia.	Työssäoppimisen määrä
4. Opiskelijoiden pohjatiedot ja taidot on oltava kunnossa ennen työelämään siirtymistä.	Ammatin perusasiat
5. Työelämän aika ei riitä kädestä pitäen opettamiseen.	Opettaminen
6. Ei huvikseen kokin ammatin kokeilijoita.	Motivaatio
7. Tykätään että on opiskelijoita työpaikalla.	Opiskelijat
8. Opiskelijoita ei oteta tiskareiksi vaan sen verran että tekemistä riittää.	Opiskelijat
9. Opiskelijoita otetaan työpaikalle sen verran, että pystytään hyvin opettamaan (1 opiskelija kerrallaan).	Opettaminen
10. Opiskelijalla on oltava itsellä halu oppia.	Motivaatio
11. Näyttöjen näyttäminen työpaikalla on positiivinen kokemus.	Näytöt
12. Jos vois valita haluaisi hyviä opiskelijoita työpaikalle.	Opiskelijat
13. Haasteelliset opiskelijat ovat yritykselle taakka.	Opiskelijat
14. Yrityksellä ei mitään valmistautumista tulevaan muutokseen.	Yritys
15. Yrityksessä ei ole pohdittu mitä ovat valmiita tekemään tulevan uudistuksen hyväksi.	Yritys
16. Henkilökunta tykkää ohjata opiskelijoita.	Ohjaaminen/opettaminen
17. Koulutussopimus on hyvä asia.	Koulutussopimus
18. Yritys ei halua kantaa heikosti motivoituneen opiskelijan toimimattomuudesta vastuuta.	Vastuu

HAASTATTELU 2

1. Kuullut että koulutus uudistus on tulossa, mutta ei tarkempaa tietoa.	Koulutusuudistus
2. Yrityksestä tuntuu, että koulutus vastuuta siirretään työelämään.	Koulutusuudistus
3. Antaa mahdollisuuden tehdä yritykselle tulevaisuuden työntekijöitä.	Uusi työntekijä
4. Kuulostaa oppisopimuskoulutukselta.	Koulutusuudistus
5. Pelko, että jää opiskelijan kannalta oppiminen yksipuoleiseksi.	Oppiminen
6. Näkee hyvänä asiana työssäoppimisien lisääntymisen.	Työssäoppimisen määrä
7. Yrityksen päätehtävänä on pyörittää liiketoimintaa, opiskelijoiden kouluttaminen hiukan pelottaa.	Opettaminen
8. Määrätyissä rajoissa opettajan tuleminen työpaikalle on hyvä.	Opettaja
9. Pelottaa lisääntykö koulutusuudistuksen mukana työpaikoilla työmäärä.	Koulutusuudistus
10. Tilat eivät ole riittävät kooltaan opettajien tulemiseen työpaikalle.	Opettaja
11. Pelottaa se että pitää sitoutua opiskelijan koulutukseen, mikäli opiskelija ei ole hyvä.	Opiskelija
12. Vaitiolovelvollisuuden pysyminen yrityksessä mietityttää jos opiskelija ja opettaja tulevat yritykseen.	Vaitiolovelvollisuus
13. Henkilökunnalle uutta perspektiiviä ohjaamisen, nyt ohjaamine menee perehdyttämisen kaavalla.	Ohjaaminen
14. Työpaikoilla ei ole pedagogista osaamista.	Opetus
15. Osa työntekijöistä ei koe ohjaamista mielekkääksi.	Ohjaaminen
16. Opiskelijan ohjaaminen samoille työntekijöille, voi rasittaa henkilöitä liikaa.	Ohjaaminen
17. Henkilökunnan kouluttaminen opiskelijan ohjaamiseen on tärkeää, mutta mistä resurssit?	Ohjaaminen
18. Työssäoppimisen lisääntymisen myötä harjoittelijoita tullaan ottamaan entistä vähemmän yritykseen.	Koulutusuudistus
19. Vaatii entistä enemmän sitoutumista ja panostusta yritykseltä, ei jakseta ohjata harjoittelijoita nykyisiä määriä.	Yritys
20. Koulussa ei pystytä kaikkea opettamaan. Pelkona on, että opettaminen siirretään työpaikoille.	Koulutusuudistus

21. Opettajat ovat ammattilasia omassa työssään.	Opettaja
22. Opiskelijan motivaatio on tärkeää.	Motivaatio

HAASTATTELU 3

1. Kuullut jotakin koulutus uudistuksesta ohimennen työpaikalla saliesimieheltä, kuuluu neuvottelukuntaan.	Koulutusuudistut
2. On jotakin tietoa työmaan vastuun kasvamisesta työelämässä.	Koulutusuudistut
3. Kuulostaa haasteellisesta, kiire hetkiä jolloin ohjaamine vaikeaa, opiskelija jää ns. tyhjänpantiksi.	Ohjaaminen
4. Hyvää on, että opiskelija pääsee käytäntöön harjoittelemaan.	Opiskelija
5. Yritys saa opiskelijoista apua työtehtäviin.	Yritys
6. Pitemmillä harjoitteluilla opiskelija oppii helpommin ja nopeammin talon tavalla työskentelyyn.	Oppiminen
7. Pelkona, ettei ehdi antamaan kaikkia hyvä ohjeita ja neuvoja kiireen takia opiskelijalle.	Ohjaaminen
8. Hyvää on, että työntekijät pääsevät antamaan omaa alan tietoa ja taitoa opiskelijalle.	Ohjaaminen
9. Työntekijä pääsee miettimään omaa työtään ja miten sitä voi tehdä muillakin tavoilla.	Ohjaaminen
10. Opiskelijoilla on mahdollisuus tuoda erilaista näkökantaa yritykseen päin.	Yritys
11. Tärkein motiivi on tulevien työntekijöiden rekrytointi.	Yritys
12. Yrityksessä on avoin ja rempseä ilmapiiri. Opiskelijoiden on helppo tulla yritykseen. Ohjaaminen hyvää.	Ohjaaminen
13. Yritys toivoo koulun puolelta infoa asiasta ja lyhyttä koulutusta, halukas kurssittamaan avain ihmisiä jotka tuovat tietoa työpaikalle.	Koulutus
14. Opettajien tuleminen työpaikalle tuntuu erikoiselta, opiskelija voisi kokea tilanteen vaikeana tai nolona.	Opettaja
15. Kyllä on heitetty työelämäään melkoinen pallo.	Haaste

HAASTATTELU 4

1. Ei mitään tietoa, ei edes aavistustakaan koulutus uudistuksesta.	Koulutusuudistus
---	------------------

2. Opiskelijoiden henkilökohtaiset polut hyvä asia työpaikalle, opiskelijat tulevat omaan tahtiin toppeihin.	Koulutusuudistus
3. Työssäoppimisen määrän lisääntyminen hyvä asia.	Työssäoppimisen määrä
4. Mielellään ei heikkoja opiskelijoita toppiin, yritys ei satsaa työaikaa jollei tule taloon työntekijää	Opiskelija
5. Perusasiat hallittava.	Perusasioiden hallinta
6. Motivaatio kunnossa.	Motivaatio
7. Yrityksessä monenlaisia tehtäviä/ravintoloita joihin voi sijoittaa eritasoisia opiskelijoita.	Oppiminen
8. Opiskelijat työllistyvät ko. yritykseen jos hoitavat hyvin "hommat".	Opiskelija
9. Henkilökunnan koulutusta ohjaamiseen lisää, melko hyvin henkilökunta ohjaa opiskelijoita.	Yritys
10. Yrityksen tärkein intressi on kouluttaa omia tulevia työntekijöitä.	Ohjaaminen
11. Yrityksellä valmiuksia kouluttaa lisää ohjaajia.	Ohjaaminen
12. Yrityksellä on halu tehdä yhteistyötä koulun kanssa.	Yhteistyö
13. Opiskelijoille tarjotaan pientä palkka "porkkanaa" ilmaisilla kylpylälipuilla.	Opiskelija
14. Opettajien tulo yritykseen voi aiheuttaa henkilökunnan keskuudessa hämmennystä, vaatii perehdytyksen.	Opettaja
15. Opiskelija voi kokea opettajan läsnäolon holhoavana.	Opiskelija
16. Opettajan on hallittava ravintola-alan ammatti hyvin.	Opettaja
17. Asiakkaat hämmentyvät mikäli opettaja salissa.	Opettaja
18. Haasteellisen opiskelijan kohdalla opettaja on hyvä olla opiskelijan tukena.	Opettaminen

HAASTATTELU 5

1. Ei mitään tietoa tulevasta koulutus uudistuksesta.	Koulutusuudistus
2. Reformi tuntuu haasteelliselta.	Koulutusuudistus
3. Ihminen oppii siellä missä työ tapahtuu (hyvää).	Oppiminen

4. Tällä hetkellä suurinta osaa opiskelijoita ei kiinnosta, ei ole halua oppia.	Motivaatio
5. Ei saa laittaa liian raakileena opiskelijaa työelämään.	Perusasioiden hallinta
6. Jos työssäoppimisen määrä lisääntyy runsaasti, työpaikalla ei aikaa ohjeistaa ja perehtyä asiaan.	Työssäoppimisen määrä
7. Opiskelijalle hyvä asia lisääntyvä työssäoppiminen.	Työssäoppimisen määrä
8. Alalla on huutava pula henkilökunnasta. Halutaan työssä oppijoiksi potentiaalisia tulevaisuuden työntekijöitä,	Työssäoppimisen määrä
9. Yritys on valmiina tekemään paljonkin koulutuksen eteen ja sitouttamaan opiskelijaa.	Yhteistyö
9. Henkilökunnalla vahva ammatillinen taito, mutta opiskelijan ohjaaminen ja auktoriteetti voi tuottaa ongelmia.	Ohjaaminen
10. Nuori ohjaajana ja nuori opiskelija on haasteellinen yhtälö.	Ohjaaminen
11. Opettajien tuleminen työpaikoille ei pois suljettua ajatus. Vaatii tämän päivän tietämystä alasta.	Opettaja

RAVINTOLAN HAASTATTELUN VASTAUKSET TEEMOITTAIN

Mitä yritykset tietävät reformista

Koulutus uudistuksesta on yleistä tietoa tullut oman lapsen kautta 9 luokan opinto-ohjaajan kertomana.	Koulutusuudistus
Kuullut että koulu uudistus on tulossa, mutta ei ole tarkempaa tietoa asiasta.	Koulutusuudistus
Kuullut jotakin koulutusuudistuksesta ohimennen työpaikalla saliesimieheltä joka kuuluu neuvottelukuntaan.	Koulutusuudistus
Ei mitään tietoa, ei edes aavistustakaan.	Koulutusuudistus
Ei mitään tietoa tulevasta koulutusuudistuksesta.	Koulutusuudistus

Mitä työpaikat hyötyvät opiskelijoiden työssäoppimisen lisääntymisestä?

Työkätään että on opiskelijoita työpaikalla.	Opiskelijat
Näyttöjen näyttäminen työpaikalla on positiivinen kokemus.	Näytöt
Koulutussopimus on hyvä asia.	Koulutussopimus
Antaa mahdollisuuden tehdä yritykselle tulevaisuuden työntekijöitä.	Uusi työntekijä

Näkee hyvänä asiana työssäoppimisien lisääntymisen.	Työssäoppimisen määrä
Yritys saa opiskelijoista apua työtehtäviin.	Yritys
Opiskelijoilla on mahdollisuus tuoda erilaista näkökantaa yritykseen päin.	Yritys
Hyvää on, että työntekijät pääsevät antamaan omaa alan tietoa ja taitoa opiskelijalle.	Ohjaaminen

Tärkein motiivi on tulevien työntekijöiden rekrytointia.	Yritys
Opiskelijoiden henkilökohtaiset polut hyvä asia työpaikalle, opiskelijat tulevat omaan tahtiin toppeihin.	Yritys
Työssäoppimisen määrän lisääntyminen hyvä asia.	Työssäoppimisen määrä
Yrityksen tärkein intressi on kouluttaa omia tulevia työntekijöitä.	Yritys
Ihminen oppii siellä missä työ tapahtuu (hyvää).	Oppiminen

Mitä haasteita työssäoppimisen lisääntymisestä koituu yrityksille?

Työelämän aika ei riitä kädestä pitäen opettamiseen.	Opettaminen
Haasteelliset opiskelijat ovat yritykselle taakka.	Opiskelijat
Yrityksen päätehtävänä on pyörittää liiketoimintaa, opiskelijoiden kouluttaminen hiukan pelottaa.	Opettaminen
Pelottaa, lisääntyykö koulutusuudistuksen mukana työmäärä.	Koulutusuudistus
Pelottaa sitoutua opiskelijan koulutukseen mikäli opiskelija ei ole hyvä.	Opiskelija
Vaitiolovelvollisuuden pysyminen yrityksessä mietityttää jos opiskelija ja opettaja tulevat yritykseen.	Vaitiolovelvollisuus
Tilat ovat pienet opettajien tulemiseen työpaikalle.	Opettaja
Työpaikoilla ei pedagogista osaamista.	Opetus
Osa työntekijöistä ei koe ohjaamista mielekkääksi.	Ohjaaminen
Opiskelijan ohjaaminen samoille työntekijöille, voi rasittaa henkilöitä liikaa.	Ohjaaminen
Työssäoppimisen lisääntymisen myötä harjoittelijoita tullaan ottamaan entistä vähemmän yritykseen.	Koulutusuudistus

Vaatii entistä enemmän sitoutumista ja panostusta yritykseltä, ei jakseta ohjata työssäoppijoita nykyisiä määriä.	Yritys
Koulu ei pystytä kaikkea opettamaan. Pelkona, että opettaminen siirretään työpaikoille.	Koulutusuudistus
Kuulostaa haasteellisesta, kiire hetkiä jolloin ohjaamine vaikeaa, opiskelija jää ns. tyhjänpantiksi.	Ohjaaminen
Pelkona, ettei ehdi antamaan kaikkia hyvä ohjeita ja neuvoja kiireen takia opiskelijalle.	Ohjaaminen
Heitetty työelämään melkoinen pallo.	Haaste
Mielellään ei heikkoja opiskelijoita toppiin, yritys ei satsaa työaikaa jollei tule taloon työntekijää.	Opiskelija
Tällä hetkellä suurinta osaa opiskelijoita ei kiinnosta, ei ole halua oppia.	Motivaatio
Mikäli toppien määrä lisääntyy runsaasti, ei työpaikoilla ole aikaa ohjeistaa ja perehtyä asiaan.	Työssäoppimisen määrä
Henkilökunnalla vahva ammatillinen taito, mutta opiskelijan ohjaaminen ja auktoriteetti voi tuottaa	Ohjaaminen
Nuori ohjaaja ja nuori opiskelija ovat haasteellinen yhtälö.	Ohjaaminen
Yritys ei halua kantaa heikosti motivoituneen opiskelijan toimimattomuudesta vastuuta.	Vastuu

Miten yrityksissä on valmistauduttu tulevaan muutokseen?

Koska ei tietoa tulevasta muutoksesta ei tulevaisuuden suunnitelmia.